

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGIA SOCIAL**

**ENTRE A IGUALDADE E A DISTINÇÃO: A TRAMA SOCIAL DE UMA
GRANDE EMPRESA CORPORIFICADA NO UNIFORME DE
TRABALHO**

Rita de Cássia Pereira Farias

Orientadora: Profa. Dra. Heloisa André Pontes

**CAMPINAS
MARÇO DE 2010**

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DO IFCH – UNICAMP
Bibliotecária: Marta dos Santos – CRB 5892**

F225e **Farias, Rita de Cássia Pereira**
Entre a igualdade e a distinção: a trama social de uma
grande empresa corporificada no uniforme de trabalho /
Rita de Cássia Pereira Farias .
- - Campinas, SP : [s. n.], 2010.

Orientador: Heloisa André Pontes.
Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas,
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Uniformes – Aspectos simbólicos . 2. Relações de gênero.
3. Classes sociais. 4. Cultura material. 5. USIMINAS.
6. Ipatinga (MG). I. Pontes, Heloisa André. II. Universidade
Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.
III. Título.

**Título em inglês: Between equality and distinction: the social fabric of a
large company embodied in the working uniform**

Palavras chaves em inglês (keywords): Work uniform – Symbolic aspects
Gender relations
Social Classes
Material culture
USIMINAS
Ipatinga (MG)

Área de Concentração: Antropologia Social

Titulação: Doutor em Antropologia Social

Banca examinadora: Guita Grin Debert, Maria de Fátima Lopes, Maria
Cláudia Bonadio, Alexandre Bergamo Idargo

Data da defesa: 24/03/2010

Programa de Pós-Graduação: Antropologia Social

RITA DE CÁSSIA PEREIRA FARIAS

**Entre a igualdade e a distinção: a trama social de uma grande empresa
corporificada no uniforme de trabalho**

Tese de doutorado apresentada ao
Departamento de Antropologia do
Instituto de Filosofia e Ciências
Humanas da Universidade Estadual
de Campinas, sob a orientação da
Prof. Dra. Heloisa André Pontes.

Este exemplar corresponde à redação final da
tese de doutorado defendida e aprovada pela
comissão julgadora em 24/03/2010.

Banca Examinadora

Profª. Dra. Heloisa André Pontes (Orientadora)

Heloisa Pontes

Profª. Dra. Guita Grin Debert (UNICAMP)

Profª. Dra. Maria de Fátima Lopes (UFV)

Profª. Dra. Maria Cláudia Bonadio (SENAC)

Prof. Dr. Alexandre Bergamo Idargo (UNESP)

589700702

Nada mais curioso que ver todo mundo vestido igualzinho numa cidade em que todo mundo é diferente, onde todo mundo sabe onde é o seu lugar! Ipatinga é a cidade mais dividida que já vi. (Bruno Simões, professor universitário, 43 anos).

RESUMO

A tese analisa os usos sociais e significados simbólicos presentes no uniforme de trabalho, adotado em uma grande siderúrgica, a Usiminas, sediada em Ipatinga (MG). Esse uniforme tem a particularidade de ser um dos maiores símbolos de prestígio na região, já que todos os funcionários o vestem, independentemente do nível hierárquico ou gênero (até mesmo o presidente da companhia o usa, sob a justificativa de se igualar a todos). Entretanto, a rígida hierarquia da empresa - herdada dos japoneses - aponta para diferenças (nos cargos, salários, diplomas e exercícios de poder). Assim, para apreender a eficácia simbólica do uniforme no contexto em que foi implantado e usado, a análise articula antropologia simbólica, cultura material e história social, recuperando o percurso histórico quanto à sua adoção nas fábricas brasileiras, bem como o contexto em que a Usiminas foi implantada, possibilitando consolidar uma elite local e hierarquizar as classes. No processo de disputas simbólicas no espaço urbano, o uniforme foi útil para moldar comportamentos e “civilizar” os operários. Entretanto, o controle que ele possibilita foi transformado em símbolo de status. Dentre as estratégias que favorecem essa *transubstanciação simbólica*, estão as *performances* do presidente como “um igual” e os rituais ricamente elaborados pela empresa. Em uma perspectiva relacional de gênero, a pesquisa aponta que a siderúrgica foi concebida como *locus* de homens. Apesar disso, a gradual participação feminina nesse espaço e o uso de um uniforme “masculinizado” - que a princípio visava o controle da sexualidade - conferiram novas oportunidades às mulheres que chegaram a ocupar postos de comando na hierarquia da empresa. Por acompanhar a dinâmica da sociedade, o significado do uniforme mudou ao longo das gerações, envolvendo um misto de prestígio, disputas e tensões. Perpassando diversas instâncias da sociedade local, os dados evidenciam que, mais que um material inerte destinado a proteger os trabalhadores, o uniforme materializa relações de gênero e de classe, possui uma vida social essencialmente dinâmica, “impregnada” de memórias, sonhos e conquistas, além de ser marcado por perseguições, demissões, medo e dor.

ABSTRACT

The thesis examines the social uses and symbolic meanings which are present in the working uniform adopted by a large steel company, Usiminas, located in Ipatinga (MG). This uniform has the particularity of being one of the greatest symbols of prestige in the region, since all the employees wear it, regardless of hierarchy level or gender (even the president of the company wears it, under a discourse of equality). However, the rigid hierarchy of the company - inherited from the Japanese - points to differences (in position, salary, qualifications and exercise of power). Thus, to grasp the symbolic effectiveness of uniform, in the context in which it was implanted and used, this analysis articulates symbolic anthropology, material culture and social history, restoring the historical trajectory regarding its adoption in Brazilian factories, as well as the context in which Usiminas was constructed, allowing to consolidate the local elite and to rank the classes. In the process of symbolic disputes in urban areas, the uniform was useful to shape behaviors and “civilize” the workers. However, the control that it provides has been transformed into a status symbol. Among the strategies that favor the symbolic transubstantiation, there are the president’s performances as “an equal” and the rituals which are richly drawn by the company. In a relational perspective of gender, the study reveals that the steel company was conceived as a locus of men. In spite of that, the progressive female participation in this space and the adoption of a “masculinized” uniform - which at first aimed to control the sexuality - have given new opportunities to women who have come to occupy positions of leadership in the company hierarchy. Following the dynamics of the society, the meaning of the uniform has changed over the generations, involving a mix of prestige, disputes and tensions. Bypassing various levels of the local society, the data show that, rather than an inert material to protect the workers, the uniform materializes gender and class relations, has an essentially dynamic social life, “impregnated” by memories, dreams and achievements, besides being marked by harassment, layoffs, fear and pain.

*Á Wilson, Isabella e Rennan,
Dedico.*

AGRADECIMENTOS

Agradecer a todos que contribuíram para que esta tese chegasse ao seu desfecho não é tarefa fácil, já que as palavras são bastante limitadas para expressar minha gratidão. Mesmo assim, deixo meu reconhecimento àqueles que me forneceram materiais, ideias, incentivo e tantas outras dádivas, sem os quais seria impossível chegar até aqui.

À minha orientadora Heloisa Pontes pela riqueza intelectual e sensibilidade apurada, minha eterna gratidão pelos ensinamentos, incentivo e amizade, especialmente pelas ricas sugestões e lapidação das minhas ideias. Obrigada por acreditar em meu potencial!

Aos professores do Departamento de Antropologia da Unicamp, pelos ensinamentos, especialmente a Mariza Corrêa e a Guita Debert pelas ricas sugestões na banca de qualificação que iluminaram a condução da pesquisa e enriqueceram o meu texto.

Aos professores que aceitaram compartilhar sua bagagem intelectual na banca de defesa: Maria de Fátima Lopes, Guita Debert, Maria Cláudia Bonadio e Alexandre Bergamo.

À Alice Inês de Oliveira e Silva, pela infinita paciência e incentivo, desde os primeiros passos na Antropologia.

Ao IFCH e à Unicamp, por me receber como aluna, à Capes pela bolsa de estudos e à Universidade Federal de Viçosa por permitir o meu afastamento.

Aos meus colegas de curso e amigos de Viçosa, Campinas e de Ipatinga, pela mão fraterna estendida em todos os momentos. De forma muito especial, agradeço aos trabalhadores da Usiminas e moradores de Ipatinga, pela acolhida e carinho com que se propuseram a relatar suas experiências e compartilhar materiais. Especialmente a Marília, Leonardo, Cléber, Aristides, Maria Helena, Sílvia, Fátima, Marilene Tuler e Bruno Simões.

A toda minha família, pelo companheirismo e certeza de podermos contar sempre uns com os outros. De modo muito especial, agradeço aos meus pais, Edson e Umbelina, pelos bons exemplos, ensinamentos e amor. A Wilson (meu marido) e Isabella e Rennan (meus filhos), pelo apoio incondicional e carinho que forneceram o combustível necessário para renovar as forças. Obrigada por suportar ausências e não lamentar as situações desfavoráveis.

Por fim, sou grata a Deus, por me proporcionar esse período tão fecundo, além de me fortalecer e conduzir em todos os momentos.

SUMÁRIO

INTRODUZINDO O TEMA	1
CAPÍTULO 1.	
CULTURA MATERIAL, TRAJE, GÊNERO E SOCIABILIDADE	15
1.1. CONTEXTUALIZANDO OS ESTUDOS SOBRE CULTURA MATERIAL	15
1.2. DISCURSOS MARGINAIS À GRANDE MODA	25
1.3. OS UNIFORMES DAS AEROMOÇAS E A EMANCIPAÇÃO FEMININA	27
1.4. UNIFORMIZANDO AS FÁBRICAS: DO HIGIENISMO E TAYLORISMO AO MERCADO GLOBAL	33
1.5. OS UNIFORMES E A IDEOLOGIA DO SOLDADO OPERÁRIO	39
CAPÍTULO 2.	
FABRICANDO “CORPOS DÓCEIS” NA CIDADE-EMPRESA	51
2.1. IPATINGA: UM CENÁRIO MARCADO POR CONFLITOS SOCIAIS	51
2.2. A IMPOSIÇÃO DE UMA NOVA ÉTICA MORAL E SEXUAL A PARTIR DA MORADIA	74
2.3. UM SINDICATO SOB A TUTELA DA USIMINAS	89
2.4. FORMANDO CORPOS DÓCEIS VIA SENAI	110
2.5. OPERÁRIO PATRÃO: LEGITIMANDO O CONTROLE MEDIANTE A RESPONSABILIDADE SOCIAL	118
CAPÍTULO 3.	
MULHERES DE IPATINGA: DO LAR AO SINDICATO	133
3.1. A CONSTRUÇÃO DA OPERÁRIA USIMINAS E OS “PERIGOS” DA PROSTITUIÇÃO	133
3.2. A FEMINILIDADE DA ESPOSA DO “PEÃO DA USIMINAS” ATADA AO UNIVERSO DOMÉSTICO	137
3.3. MULHERES NA USIMINAS E A CONQUISTA DE NOVOS ESPAÇOS	139
3.4. UNIFORME FEMININO: DO CONTROLE DA SEXUALIDADE ÀS NOVAS POSSIBILIDADES	148
3.5. A “FAMÍLIA USIMINAS” E A PERENIDADE DA FORÇA DE TRABALHO	153
CAPÍTULO 4.	
AS DISPUTAS SIMBÓLICAS E OS SILÊNCIOS DA HISTÓRIA	165
4.1. ELITES E OPERÁRIOS: ENTRE A IGUALDADE E A DISTINÇÃO	165
4.2. A SEGREGAÇÃO ENTRE AS FACES PÚBLICA E PRIVADA DE IPATINGA	171
4.3. ARTICULAÇÕES E DISJUNÇÕES ENTRE ARTE, ELITE E OPERÁRIOS	189
4.4. CONFLITOS E TENSÕES INCORPORADOS NOS MONUMENTOS PÚBLICOS	193
4.5. UM OLHAR FOTOGRÁFICO SOBRE OS TRABALHADORES DO AÇO	209
CAPÍTULO 5.	
TRANSMUTANDO O UNIFORME EM SIGNO DE PRESTÍGIO	225
5.1. PERFORMANCES DO PRESIDENTE DA USIMINAS: UM “IGUAL” OU SUPERIOR?	225
5.2. A “MAGIA” PRESENTE NOS RITUAIS	242
5.3. MUDANÇAS NO COMPORTAMENTO FAVORECIDAS PELO UNIFORME	256
5.4. NOVO PRESIDENTE, NOVOS UNIFORMES.	272
5.5. MUDANÇAS NA PERCEPÇÃO DO UNIFORME: DO PRESTÍGIO À DISCRIMINAÇÃO	284
CONSIDERAÇÕES FINAIS	291
REFERÊNCIAS	313

INTRODUZINDO O TEMA

A presente pesquisa trata dos significados simbólicos da uniformização das vestimentas de trabalho adotadas pela Usiminas, uma das empresas que compõem o maior complexo siderúrgico da América Latina, localizada no Vale do Aço mineiro.¹ Enquanto a maioria das empresas adota uniformes diferenciados para cada setor de trabalho, a referida siderúrgica possui um modelo único para todos os trabalhadores, independentemente do gênero, cargo ou hierarquia. Até o presidente usa o mesmo uniforme que os mais de 8000 trabalhadores: calça e camisa cinza em brim de algodão. A justificativa da empresa é que o uniforme tem a função de “nivelar” os trabalhadores, tornando-os “iguais”, “sem distinção ou discriminação”:

[...] desde a sua implantação, a empresa absorveu várias características da cultura organizacional e de trabalho trazida do Japão, pelos japoneses que trabalharam na construção da usina e pelos brasileiros que estagiaram no Japão naquela época. Dentre elas, o uso do uniforme padronizado para todos os empregados, independente do seu nível ou da sua condição na hierarquia na empresa, tendo como característica principal nivelar todos na empresa e na comunidade em que vivem, tornando-os iguais, sem distinção ou discriminação, transformando o seu uso em motivo de orgulho e prazer. O uso institucional do uniforme foi implantado por volta de 1974 e com maior ênfase, a partir de 1985. Atualmente, além da logomarca da Instituição, a camisa do uniforme traz aplicada a Bandeira Nacional acima do bolso, no lado esquerdo, como demonstração de civismo e amor à pátria. Tanto os empregados da área administrativa como de apoio usam uniforme (calça comprida e camisa) na cor cinza.²

Embora a uniformização homogênea seja justificada como forma de “nivelar” os trabalhadores, torná-los “iguais”, “sem distinção ou discriminação”, as diferenças podem ser expressas em múltiplas formas: no salário, nas condições de trabalho e nas relações humanas. Afinal, mesmo quando o vestuário é simples e reduzido, as menores diferenças no traje, na postura e na aparência marcam as relações sociais entre indivíduos. Como a Usiminas foi

¹ A região metropolitana do Vale do Aço é a segunda maior aglomeração urbana de Minas Gerais, precedida pela região metropolitana de Belo Horizonte. O Vale do Aço constitui um conjunto urbano que desenvolveu a partir da implantação da siderúrgica Acesita em Timóteo e da Usiminas em Ipatinga. O município de Coronel Fabriciano, embora não possua usina siderúrgica, também faz parte desse complexo urbano, interligando as duas cidades. Antes da implantação das empresas, Timóteo e Ipatinga eram distritos de Coronel Fabriciano. A implantação das duas siderúrgicas nesses municípios e o consequente crescimento urbano proporcionaram a emancipação política e o desenvolvimento dos antigos distritos mais que a própria cidade de Fabriciano. Das três, Ipatinga é hoje a mais importante. Segundo Geraldo Costa e Heloisa Costa, a aglomeração urbana do Vale do Aço constituiu a “primeira experiência mineira de formalização, por adesão, de uma região metropolitana após a constituição de 1988”. (Costa, Geraldo; Costa, Heloisa Soares. “Novas e velhas diferenças: desafios à gestão metropolitana no Vale do Aço.” *Anais do XII Encontro Nacional de estudos populares*. Caxambu-MG: ABEP/Unicamp, 2000, p.2.)

² Informação fornecida pela Usiminas em 2005 via e-mail.

construída em parceria com o Japão, adota um rígido sistema hierárquico. Portanto, procurei verificar como se concilia o paradoxo entre a igualdade e a hierarquia, além de buscar apreender as forças que sustentam o discurso igualitário. Para desvendar os significados que o uniforme assume no contexto de Ipatinga, o tema será analisado sob a perspectiva da antropologia simbólica e dos estudos sobre Cultura Material.³

Visando abordar o uniforme enquanto elemento da Cultura Material, apresento um levantamento histórico sobre esses estudos, iniciados pela antropologia e, posteriormente, adotados pela história, que viu nos artefatos uma excelente oportunidade para renovar esse campo de saber. Isso aconteceu especialmente na França, a partir da Escola do *Annales*, que desembocou no nascimento da Nova História, com foco na vida cotidiana e nas *coisas banais* que haviam sido negligenciadas pela grande história política e econômica.

Vários antropólogos como Gilberto Freyre, Mary Douglas, Daniel Miller, Marshal Sahlins e Appadurai revitalizaram os estudos sobre cultura material. Os artefatos deixaram de ser vistos isoladamente, em suas características materiais ou da técnica de produção, e passaram a ser analisados à luz das relações sociais que engendram. Os novos estudos sobre cultura material consideram que os artefatos só fazem sentido se forem julgados e aprovados em um universo cujas opiniões são dignas de serem consideradas, pois são os julgamentos e opiniões coletivas que recaem sobre eles, ou seja, o reconhecimento público do seu valor social, que os tornam impregnados de significados.⁴ Enquanto elemento da cultura material, considero que os trajes abrem duas frentes de análise: as que seguem a dinâmica da moda (duram apenas uma estação) e as que independem da moda e perduram por tempo indefinido.

Contrapondo a moda com os trajes que seguem dinâmicas mais duradouras, compartilho com Peter Stallymbrass a ideia de que os estudos sobre os trajes que enfocam apenas a dinâmica da moda expressam uma “meia verdade”, já que o ciclo da moda não se mostra capaz de explicar o que acontece com as roupas que saíram de moda, mas que continuam existindo nos corpos, museus ou brechós e perduram no tempo e espaço.

³ Como ressalta Mary Douglas (*Pureza e perigo*. São Paulo: Perspectiva 1980, p.80), “o homem é um animal ritual” por isso, “é impossível termos relações sociais sem rituais, sem atos simbólicos”, pois os símbolos ordenam as experiências. Já os estudos sobre a cultura material consideram que os artefatos, além de mesclar fatores materiais e tecnológicos, trazem informações relevantes sobre a vida social, pois mediam relações humanas e refletem valores e ideias, além de envolver sentimentos e memórias. Por fazerem parte de uma história social, os códigos e significados dos objetos só se tornam inteligíveis se forem inseridos em um contexto da sociedade onde se inserem.

⁴ Douglas, Mary; Isherwood Baron. *O mundo dos bens*. Rio de Janeiro: UFRJ, 2004.

Considerando o traje como um elemento cultural, enfoco os significados embutidos nas roupas, com suas recordações, sentimentos e memórias, bem como a relação entre traje, sociabilidade e gênero.

Aprofundando-me na perspectiva das roupas que não se inserem na dinâmica da moda, direciono o meu olhar para o uniforme usado como roupa de trabalho, originariamente empregado pelos militares para implicar subordinação e ordem. Com esse mesmo intuito, ele foi transferido para os presídios, escolas e fábricas, sendo plenamente compatível com o modelo de produção Taylorista e Fordista. Fundamento minha análise em Michel Pastoreau, que aponta os tecidos listrados como precursores dos uniformes, e em Michel Foucault, na perspectiva desenvolvida em *Vigiar e punir* e *Microfísica do poder*. Ressalto que, a partir de 1990, com o mundo globalizado, os uniformes contribuíram para melhorar e publicizar as imagens das empresas. A partir daí, várias companhias passaram a contratar costureiros renomados para assinar os uniformes de seus trabalhadores.

Finalmente, analiso a realidade da Usiminas em Ipatinga, com suas disputas simbólicas, onde os uniformes idênticos podem ser motivos de orgulho, devido às vantagens que proporcionam na região, à centralidade da siderúrgica na economia da cidade, à construção de uma elite local composta pelos dirigentes da empresa e aos rituais de investimento da Usiminas em seus trabalhadores. Por outro lado, o orgulho de que se reveste o uniforme da Usiminas esconde os mecanismos de vigilância, controle e punição sobre os trabalhadores, que foram reeditados com a institucionalização do concurso Operário Padrão em 1968.⁵ Além disso, a empresa motiva os trabalhadores a participarem de ações de responsabilidade social e ambiental, as quais rendem diversos prêmios para a siderúrgica e “sequestram” o tempo livre dos trabalhadores, evitando que se envolvam com bebidas, vícios e outras atividades capazes de comprometer o desempenho profissional.

Mediante a análise do uniforme, procuro demonstrar que, embora minha pesquisa se circunscreva no universo de uma empresa regida pela racionalidade do mercado, as leis mercadológicas são insuficientes para explicar certas práticas que, por estarem atreladas a fatores culturais, precisam ser estudadas em seus contextos. A perspectiva etnográfica,

⁵ Como o Operário Padrão da empresa precisa ser um exemplo para os colegas, em termos de atividades laborais e vivência na comunidade, para ser eleito, o trabalhador não pode ter recebido nenhuma sanção disciplinar nem ter se envolvido em acidente de trabalho, além de ter um ótimo relacionamento familiar e comunitário, com envolvimento em atividades de cunho filantrópico.

mediante o cruzamento de várias fontes, torna-se útil para desvendar as razões culturais e simbólicas que motivam a ocorrência dessas práticas. Afinal, o uniforme de trabalho, assim como o traje de maneira geral, mais do que o somatório de alguns pedaços de tecido bem cortados e costurados, expressa uma sociabilidade, um significado que faz sentido em um tempo e lugar. O uniforme, bem como o traje de uma maneira geral, assemelha-se a uma tela de um pintor, onde práticas sociais, culturais e históricas, atreladas a interesses econômicos e políticos se sobrepõem e se misturam, traduzindo uma mensagem que é capturada e entendida pelos membros de uma sociedade.

Embora o traje seja um elemento rico em potencial de análise, por muitos anos, os estudos sobre esse tema, tanto no Brasil quanto no exterior, foram vistos como assuntos triviais, supérfluos, “coisas de mulher”. Logo, indignos de serem abordados no mundo acadêmico. Como lembra Bourdieu, para impor censura a um campo de estudo, estabelece-se uma hierarquia quanto aos objetos legítimos ou inapropriados para serem estudados. Na opinião do autor, a *“definição dominante das coisas boas de se dizer e dos temas dignos de interesse é um dos mecanismos ideológicos que fazem com que coisas também muito boas de se dizer não sejam ditas e com que temas não menos dignos de interesse não interessem a ninguém, ou só possam ser tratados de modo vergonhoso ou viciado”*.⁶

Com o passar do tempo, vários pesquisadores têm atravessado as fronteiras, se arriscando a estudar objetos antes vistos como impróprios para esse fim. Assim, o vestuário passou a receber maior relevo aos olhos dos pesquisadores, tornando-se um objeto de interesse em diversos campos do saber, como a história, a sociologia, a antropologia e a economia. Entretanto, isso não aconteceu da noite para o dia, nem foi um ato desprovido de preconceitos.

Um exemplo interessante foi quando Gilda de Mello e Souza elegeu a moda como objeto merecedor de ser abordado em uma pesquisa de doutorado na Faculdade de Filosofia da USP. Sua tese defendida em 1950 foi vista como uma espécie de desvio dos estudos até então desenvolvidos nessa instituição.⁷ Arriscando-se a analisar um tema ainda não legitimado na academia, ela enfrentou um duplo preconceito, de temática de pesquisa e de gênero. Nessa ocasião, as mulheres brasileiras começavam a se adentrar por espaços masculinos, fato que era visto com desconfiança pelo mundo acadêmico. Heloisa Pontes menciona que Gilda enfrentou

⁶ Bourdieu, Pierre. “Método científico e hierarquia social dos objetos”. In: Nogueira, Maria Alice e Catani, Afrânio (orgs). *Escritos de Educação*. Petrópolis: Vozes, 1998, p.35.

⁷ Souza, Gilda de Mello e. *O espírito das roupas: a moda no século XIX*. São Paulo: Companhia das Letras, 1987.

a “hierarquia acadêmica e científica da época, que presidia tanto a escolha dos objetos de estudo quanto a forma de exposição e explicação dos mesmos, [por isso] a tese de Gilda estava ‘condenada’ à ‘derrota’ [...] por esse sistema classificatório, [já que] encontrava-se em uma posição diametralmente oposta” aos temas valorizados pelos pesquisadores da época (homens).⁸ Apesar da profundidade analítica da sua obra, foi preciso esperar trinta e sete anos para que, em 1987, sua tese fosse publicada em forma de livro, ocasião em que foi fundado o primeiro curso universitário de moda no Brasil, instalado na Faculdade Santa Marcelina, em São Paulo.⁹ Hoje, *O espírito das roupas* é referência obrigatória aos estudantes de moda e cientistas sociais, mas foi preciso muito tempo para que ele recebesse o devido reconhecimento.

A antropóloga inglesa Emma Tarlo, em seu livro *Clothing matters, dress and identity in India* (resultado da sua tese de doutorado defendida na Universidade de Londres em 1992) ressalta as dificuldades que rondam os estudos antropológicos dos trajes, já que o tema ainda é visto como trivial e mais propenso a discussões em revistas femininas que em tratados antropológicos. Apesar das dificuldades enfrentadas pelo pesquisador que elege o traje como objeto digno de análise, Tarlo ressalta que, quando essa problemática é examinada com maior plenitude e intensidade, pode revelar aspectos muito interessantes sobre a sociedade, a história, a política, a cultura e, sobretudo, sobre o modo pelo qual as pessoas administram e expressam uma identidade.¹⁰

Diana Crane menciona que até, o início de 1970, os estudos sobre moda foram relegados ao ostracismo pelas ciências humanas, embora a importância social e econômica do setor tenha aumentado consideravelmente desde o final do século XIX. Foi após a Segunda

⁸ Pontes, Heloisa. “Modas e modos: uma leitura enviesada de O espírito das roupas”. *Cadernos Pagu* (22) 2004, p.21.

⁹ Embora o primeiro curso universitário de moda no Brasil tenha sido instalado em 1987 na Faculdade Santa Marcelina, desde a década de 1950 o curso de Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa já vinha ministrando disciplinas de vestuário e têxteis (estudo das fibras têxteis, modelagem, confecção, etc.). Esse curso, criado com o intuito de atender o produtor rural em atividades extensionistas, permitiu uma parceria entre o agrônomo, que dava assistência ao agricultor, e o economista doméstico, que dava assistência à família quanto à melhor utilização de seus recursos, na busca por melhorias na sua qualidade de vida. Dessa forma, o vestuário era um dos itens a serem atendidos. Sobre a implantação do curso de Economia Doméstica, cf. Lopes, Maria de Fátima. *O sorriso da paineira. Construção de gênero em universidade rural*. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Departamento de Antropologia da UFRJ, 1995.

¹⁰ Tarlo, Emma. *Clothing Matters: dress and identity in India*. Chicago: University of Chicago Press, 1996, p.1.

Guerra Mundial e a emergência dos movimentos culturais dos anos 1960 que a moda recebeu maior atenção por diferentes pesquisadores.¹¹

Atualmente os estudos sobre moda e traje “*vêm ganhando legitimidade crescente nos estudos acadêmicos*”, constituindo objeto propício para “*desvelar o indizível do mundo social*”, segundo Heloisa Pontes.¹² As roupas passaram a ser vistas além da sua materialidade, como defende Reinaldo Damazio, “*como depósitos de memória e história, material que espera por uma interpretação acurada, capaz de resgatar os pedaços de uma história perdida, ou menosprezada*”. Esse resgate permite compreender como a ideologia se infiltra nas mínimas esferas da vida cotidiana, traduzindo-se no gestual, nos hábitos, nos rituais de comportamento.¹³

A íntima relação entre uniforme, corpo e sociedade

A roupa é um classificador social que opera desde o cotidiano até as cerimônias que conferem status e distinção social. Devido à sua importância social, antes mesmo de nascer, o enxoval que aguarda o bebê diz muito sobre as características do mundo social do qual ele fará parte e sobre as expectativas que recaem sobre ele. Quando nasce, o vestuário que envolve e aquece o bebê faz parte de uma das suas primeiras experiências, trazendo sensações gratificantes de conforto e cuidado.

Além das roupas, o uniforme também confere experiências nos primeiros anos de vida. É possível que até mesmo antes de nascer, alguém já presenteie a criança com um uniforme de um time de futebol do qual gostaria que o bebê fosse um grande torcedor.¹⁴ Com a acentuada participação feminina no mercado de trabalho, tão logo termina a licença maternidade, é comum a criança ir para uma creche. Mesmo que não a frequente no primeiro ano de vida, usualmente aos dois ou três anos, a criança é matriculada em uma escolinha e recebe seu primeiro uniforme.

¹¹ Crane, Diana. *A moda e seu papel social: Classe, gênero e identidade das roupas*. Paulo: SENAC, 2006.

¹² Pontes, Heloisa. “O status das roupas: moda e experiência social”. In: Bergamo, Alexandre. *A experiência do status*. São Paulo: UNESP, 2007, p.15.

¹³ Damazio, Reinaldo. “As roupas na história”. Disponível em: <<http://www.weblivros.com.br/nao-ficcao/casacodemarx.shtml>>. Acesso em 9 jan. 2005.

¹⁴ Em julho de 2008, recebi um e-mail de um amigo que me enviou uma fotografia na qual segurava sua filha recém-nascida. Ambos vestiam o uniforme do Cruzeiro, um time de futebol de Minas Gerais. Na mensagem, ele dizia: “*Pequenininha, mas já dá show de bola. Olha só o uniforme.*”

No período escolar, há diversos eventos sociais como escotismo, futebol, vôlei, balé, coral e tantos outros que requerem uniformes específicos. Aos dezenove anos, muitos rapazes vestem o uniforme das Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica), período que marca, na nossa sociedade, uma das passagens para o universo dos homens adultos. Quando ingressam no mercado de trabalho, homens e mulheres recebem outros uniformes que expressam sua condição dentro de uma sociedade capitalista e hierarquizada. Suas roupas trazem informações sobre o status da empresa e a posição que ocupam em sua hierarquia.

Ao mesmo tempo em que homogeneízam os membros do grupo, os uniformes de trabalho conferem um senso de responsabilidade e equipe ao seu usuário. Ao vestir um uniforme que identifica uma categoria, é comum o indivíduo buscar formas de distinção. Quando a uniformização é rígida e não permite distinções claras, existem formas sutis de se diferenciar, frequentemente expressas pela *hexis* corporal (no sentido atribuído por Bourdieu, que é a exteriorização da posição de classe mediante um conjunto de propriedades associadas ao corpo, como o modo de se vestir, se assentar, gesticular e falar).¹⁵

Atualmente, a maioria dos segmentos de nossa sociedade adota um uniforme, o qual pode ser estudantil, militar, profissional ou carcerário. Os uniformes profissionais se diversificam pela setorização das atividades, sendo os mais comuns o setor alimentício, de saúde, comércio, aviação e indústria. O uniforme possibilita identificar o usuário no caso de acidentes ou outras irregularidades, facilitando a comunicação com a instituição onde ele trabalha ou estuda.¹⁶ O uniforme também pode funcionar como equipamento de proteção individual que precisa ser projetado, considerando o ambiente físico, o tipo de atividade realizada, bem como aspectos ergonômicos do usuário, propiciando uma boa interação entre trabalhador, equipamento e atividade. O técnico em metalurgia João Patrício (65 anos, aposentado pela Usiminas) evidencia esse aspecto do uniforme:

O uniforme vai te colocar em uma situação que você pode trabalhar com ele em qualquer lugar! Se eu for trabalhar em um lugar que vai me sujar, não importa! A roupa é para isso! Eu vou trabalhar com garra, porque no meu trabalho não me interessa se eu estou sujando ou não! Mas eu estou ali para fazer um determinado trabalho. Se fosse uma roupa pessoal eu iria me preocupar se vou sujar de graxa. Às

¹⁵ Bourdieu, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand, 2006.

¹⁶ Uma das informantes, Marília (35 anos, graduada em laticínios) me contou que o seu irmão estava indo de bicicleta para o trabalho, quando um carro o atropelou. Como ele estava usando uniforme da Usiminas, antes mesmo de reportar o acidente à família, a equipe de socorro o comunicou à siderúrgica. Quando a esposa chegou ao hospital, já encontrou uma equipe da empresa que já havia tomado todas as providências cabíveis. Infelizmente o acidente resultou na morte do trabalhador.

vezes você nem faz o serviço direito porque na área tem sujeira! Você entra em galerias, você entra em determinado lugar, você encosta às vezes em lugar reduzido, então você tem que trabalhar, tem que fazer tudo isso! Na máquina de lingotamento contínuo [...] a gente tinha que entrar dentro da máquina! Era uma máquina cheia de rolos por baixo e por cima, em uma espessura de 200 milímetros e ia aumentando a espessura onde ia passar a chapa de aço. A gente tinha que entrar ali com um gabarito e checar rolo por rolo e era questão de milésimos, porque o aço vai descer ali com uma pelezinha muito pequenininha! [...] Ali a gente tinha que entrar dentro da máquina, alinhar a máquina, até ela ficar no ponto de receber esse aço. [...] Dentro desse lugar, se você está com uniforme, você vai trabalhar sem nenhum receio de sujar sua roupa, então você vai trabalhar com garra, para dar conta do seu serviço. Essa é uma das vantagens de trabalhar com o uniforme. O funcionário dá mais de si na execução da tarefa quando ele está de uniforme.

Quando elaborados segundo as características inerentes ao local de trabalho e atividade realizada, e confeccionados em materiais e modelos que propiciem a proteção do trabalhador, os uniformes funcionam como equipamento de proteção individual (EPI) que contribuirá para resguardar a integridade física do trabalhador. O uniforme poderá prevenir o contato da pele com respingos de substâncias tóxicas e nocivas, frio intenso (câmaras frias), chamas (alto forno) e calor,¹⁷ além de evitar problemas ergonômicos. Para aqueles que trabalham em parques e jardins ou em rodovias (guardas de trânsito e varredores), os uniformes confeccionados em cores fortes e chamativas facilitam a visualização dos trabalhadores à distância, evitando acidentes com serras e máquinas, bem como atropelamentos.¹⁸

No setor de saúde (hospitais, clínicas, consultórios e postos de atendimento), como também no setor alimentício (fábricas e restaurantes), além de proteger o usuário, os uniformes, confeccionados em tecidos de cores claras, contribuem para evitar a contaminação cruzada, proporcionando alta visibilidade das sujeiras e levando os trabalhadores a trocar o uniforme com maior frequência.

Além dos fatores instrumentais, o uniforme veicula e comunica símbolos que contribuem para a imagem empresarial, conferindo visibilidade às características da empresa e

¹⁷ Para assegurar as características protetoras, a partir dos anos 1980 o mercado disponibilizou os “tecidos inteligentes”, resultado do emprego da nano tecnologia que permite alterar as propriedades dos tecidos. Eis alguns exemplos: capacidade de anti-aderência (repelem o contato da pele com produtos químicos e toxinas), anti-fixação de manchas, retardamento de chamas (em caso de incêndio), bloqueio de raios UVA e UVB. Há tecidos que mudam de cor diante da incidência luminária e outros que facilitam o equilíbrio térmico, acelerando a troca de suor da parte interna do tecido, transferindo-o ao exterior em velocidade acima da convencional, mantendo o corpo seco.

¹⁸ O contrário também pode acontecer, quando os usuários precisam ser camuflados, como soldados em operações de combate na selva. Por isso, usam uniformes que frequentemente são verdes, com manchas beges ou amareladas, semelhantes às cores das plantas.

demonstrando organização e praticidade. Ele é um elemento útil para se expressar uma condição oficial, de pertencimento a uma instituição, o que implica adesão às normas empresariais. Assim, o uniforme acaba fazendo parte de um pacto silencioso de comprometimento, indicando que o trabalhador assume as normas e a postura ética da empresa e age conforme os valores empresariais. Ao nivelar a todos pela aparência, o uniforme facilita o disciplinamento do trabalhador, proporcionando uma frequente mudança no seu comportamento. Além disso, o uniforme envolve uma dimensão econômica, pois favorece a economia de roupas, reduz o consumismo ao evitar “desfiles de moda”, eliminando a indecisão quanto ao que vestir.

Caso a empresa seja bem conceituada e valorize o trabalhador, o uniforme pode se tornar um fator de identidade, levando o funcionário a ter orgulho de fazer parte de uma empresa que possui credibilidade no mercado. Como menciona Adilson Almeida, o uniforme “*é o traço que distingue o cidadão ativo*”, demonstrando para a sociedade a posição ocupada, materializando a estrutura da sociedade a qual pertence.¹⁹ Ele possibilita diferenciar as categorias profissionais ou atividades desenvolvidas, facilitando ao público a identificação do funcionário, indicando a quem se dirigir para pedir informações, por exemplo.

Visando compor a identidade empresarial, algumas empresas criam comissões de funcionários para selecionar um modelo agradável aos usuários, evitando a rejeição do uniforme. Outras companhias recorrem a estilistas de renome para elaborá-los. O interesse das empresas em investir em uniformes deve-se grandemente ao seu potencial comunicativo de conferir visibilidade à imagem da empresa. Por isso, os uniformes são vistos como uma ferramenta do chamado “marketing corporativo”, pois possibilitam uma propaganda direta através dos funcionários.²⁰

¹⁹ Almeida, Adilson José de. *Uniforme da guarda nacional 1831 - 1852: a indumentária na organização e funcionamento de uma associação armada*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Departamento de História da USP, 1998. p. 22.

²⁰ Adilson Almeida menciona que os uniformes possuem funções pragmáticas, diacríticas e simbólicas. As funções pragmáticas referem-se à aplicação prática do uniforme, devido às suas características estruturais (materiais e métodos de confecção, cores e modelos). As funções diacríticas estão ligadas às propriedades distintivas dos uniformes que possibilitam visualizar posições hierárquicas, mediante a diferenciação nos modelos internos, uso de emblemas e sinais. Já as funções simbólicas dizem respeito aos significados, valores, princípios, expectativas, produção de sentido e representações que recaem sobre os usuários dos uniformes. Embora essas funções sejam apresentadas separadamente (para efeitos didáticos), na prática elas se sobrepõem e se mesclam. De uma maneira geral, entendo que a uniformização serve aos seguintes propósitos: 1) Proteção e segurança do usuário; 2) Economia, pois evita que o usuário use suas próprias

Além das características instrumentais e comunicativas, é importante ressaltar a dimensão simbólica dos uniformes, a qual muitas vezes não é imediatamente identificada exigindo um estudo mais aprofundado. Afinal, como produto histórico, o uniforme traz impressas as marcas de um tempo e lugar, estabelecendo ligações diversas com a sociedade. Os modelos, cores e texturas dessas vestimentas imprimem, sobre os corpos que os transportam, manifestações culturais, categorias e representações sociais. Assim, dependendo do contexto, usar uniforme pode ser motivo de honra ou vergonha.

Em sua obra *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*, Fernando Braga da Costa mostra as dificuldades e humilhações pelas quais passam um grupo de garis que trabalham na Universidade de São Paulo.²¹ Usando o mesmo uniforme que os garis e realizando os mesmos trabalhos, o autor experimentou um pouco do sofrimento daqueles que o usam e atuam em uma profissão “subalterna e não qualificada”, como também desumana e mal-remunerada. Na visão do autor, as tarefas desenvolvidas ferem tanto o corpo quanto a alma. Por exercer um trabalho sujo, insalubre, braçal, repetitivo e humilhante, em que o corpo está em contínuo contato com o lixo, material desprezado pela sociedade, a alma é humilhada, comprimida, aviltada e destroçada, afirma Costa. O trabalho dos garis é exercido sob hierarquia severa e autoritária, em que o trabalhador deixa de ser visto como pessoa e passa a ser visto apenas como função. Assim, o gari não é notado ou cumprimentado pelas pessoas, surge daí o título do livro “*Homens Invisíveis*”.

Vestindo o uniforme de gari e convivendo com eles, Fernando Costa raramente era reconhecido ao passar por professores ou colegas do Instituto de Psicologia da USP, local onde estudava. O autor afirma que no começo a sensação era desconcertante, “*as pessoas pelas quais passávamos não reagem à nossa presença. [...] Nenhuma saudação corriqueira,*

roupas; 3) Higiene; 4) Comunicação (permite divulgar uma imagem empresarial); 5) Demonstração de pudor; 6) Estabelecimento de disciplina ordem e limites (possibilita controlar as emoções e o comportamento); 7) Demonstração de uma posição social (evidencia o status e diferencia as classes; 8) Comunicação de identidade e pertencimento; 9) Sinalização de exclusão (presidiários); e, finalmente, 10) Destaque de ideais revolucionários e igualitários.

²¹ O trabalho de Fernando Braga da Costa é resultado de uma pesquisa de mestrado realizada no Campus da USP. O objetivo de Costa não era estudar os uniformes, mas os aspectos subjetivos ligados à realização de um trabalho subalterno. Entretanto, revelou uma faceta muito interessante do uniforme (Cf. Costa, Fernando Braga da. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004).

um olhar, sequer um aceno de cabeça. Foi surpreendente. Eu era um uniforme que perambulava: estava invisível".²²

Se, para os participantes do estudo de Fernando Costa, os uniformes são motivos de humilhação, em Ipatinga eles despertam orgulho no usuário. Logo nos primeiros dias em que estava residindo nessa cidade, durante o trabalho de campo, a primeira pessoa por quem falei sobre a minha pesquisa era esposa de um engenheiro da Usiminas que logo afirmou: "*Posso te adiantar que os funcionários da Usiminas têm o maior orgulho dos uniformes, é uma coisa que é transmitida de pai para filho. Eles usam muito a expressão 'vestir a camisa da empresa'!*" Como esse depoimento me intrigou, comecei a levantar uma série de indagações, buscando entender o sentido atribuído aos uniformes idênticos no contexto sociocultural de Ipatinga: Como se constrói esse orgulho? O que faz esse tipo de uniformização funcionar em Ipatinga como um símbolo de *status*? Que significados podem ser atribuídos ao fato de os dirigentes e os operários usarem o mesmo uniforme?

Em contraste com a situação de humilhação social experimentada pelos garis da USP, os quais vestem o uniforme e se tornam "invisíveis", os trabalhadores da Usiminas, ao vestirem o uniforme da empresa, experimentam o doce sabor do prestígio social. Se, em termos materiais (tecido e modelo), eles são semelhantes (variando na cor), por que proporcionam percepções tão diferentes ao usuário e às pessoas com as quais o trabalhador convive? Não vou me ater a detalhes da pesquisa de Costa, a qual se circunscreve no ramo da psicologia, mas tomei-a como contraponto para iluminar minha argumentação de que a principal diferença entre os dois é o investimento simbólico. Comparando os uniformes dos garis da USP e dos trabalhadores da Usiminas, percebemos que as roupas não podem ser vistas apenas pelos aspectos materiais. Ao buscar apreender os significados das vestimentas, é necessário considerar o investimento simbólico.

Meu interesse em apreender os significados simbólicos do uniforme se dá, principalmente, em função da minha atuação como docente da área de Vestuário e Têxteis do

²² Não podemos generalizar e dizer que todos os garis se sentem como os trabalhadores da USP. Uma reportagem divulgada no *Jornal Piauí* traz a história de uma mulher que atua como gari e ressalta o seu orgulho em estar empregada e usar o uniforme de cor laranja que é sempre combinado com a bolsa e o batom. A trabalhadora diz que faz questão de cumprimentar com um sorriso as pessoas por onde passa. Por isso, é necessário analisar o contexto onde os uniformes são vestidos, pois o significado não está dado nas características materiais dos objetos, mas nos significados sociais que sobre eles são depositados (Cf. Coelho, Vânia Maria. "Deita a Vassoura Gari". *Jornal Piauí*, Rio de Janeiro, p.16, 26 Set. 2008).

curso de Economia Doméstica na Universidade Federal de Viçosa (UFV). Em minha vivência, entendia que a seleção do uniforme se pautava apenas em aspectos instrumentais, ligados ao desempenho das atividades do trabalhador e à imagem da empresa. Entretanto, os estudos antropológicos me levaram a compreender que o que vestimos não acontece em um vazio sociológico, mas expressa um significado que faz sentido em um determinado contexto, fruto de experiências individuais e coletivas. Como o uniforme de trabalho não é um objeto neutro, sua seleção não é pautada apenas em aspectos instrumentais. Por isso, só conseguiremos compreender sua magnitude e apreender os símbolos, valores, expectativas e ideias que veiculam, quando o relacionarmos a outras categorias que compõem a dinâmica social.

Nas buscas que fiz em livrarias, editoras e teses de mestrado e doutorado dos programas reconhecidos pela Capes não encontrei nenhuma obra sobre uniformes usados nas empresas e fábricas. Na literatura brasileira sobre vestuário, muito se fala sobre a moda, algumas obras tratam dos uniformes usados pelos militares e estudantes, mas sobre o emprego de uniformes nas fábricas, pouco é dito. O assunto geralmente surge em meio aos assuntos da moda, para contrapor-se a ela, ou para ilustrar alguma questão. Já na literatura francesa e americana, encontrei alguns livros que apontam a relevância do tema. Diante da escassez de pesquisas brasileiras que versam sobre a eficácia simbólica do uniforme profissional, creio que a presente pesquisa fornecerá uma alternativa analítica para aqueles que se interessam por uniformes ou pelo traje em geral. Como os uniformes fazem parte da história social e da cultura material de uma coletividade, para entender seus significados e sua lógica, é preciso inseri-los no tempo e no espaço e desvendar as ligações ocultas que estabelecem com a sociedade.

Visando analisar o vestuário inserido na dinâmica cultural, durante o trabalho de campo, residi por quatro meses em Ipatinga. A proximidade com o universo em estudo ampliou a compreensão da dimensão simbólica a qual o uniforme se liga e das relações que se estabelecem, permitindo entender os mecanismos sócio-lógicos implícitos e explícitos na padronização das vestimentas de trabalho. Como afirmou Bruno (professor universitário), quando eu disse que iria morar em Ipatinga para fazer minha pesquisa: “*Nada melhor que morar na cidade de Ipatinga para entendê-la melhor. Não existe uma cidade mais estratificada [...].*” O argumento de Bruno corrobora a opinião de Edmund Leach de que “os

*sistemas sociais só se tornam inteligíveis quando pensados em relação aos outros sistemas com os quais interagem”.*²³

Antes de me instalar na cidade, minha amiga Marília alugou para mim um apartamento próximo ao seu, no Bairro Cariru e me apresentou seus amigos e familiares. No final das tardes, quando caminhávamos, ela me informava sobre a vida na cidade. Ela também conseguiu que eu tivesse acesso ao Cariru Tênis Clube, sem adquirir cota, pagando apenas a mensalidade. No clube frequentei aulas de hidroginástica e meu filho, uma escolinha de futebol. Sempre que meu marido nos visitava, ele participava de jogos de baralho com um grupo de senhores aposentados que aconteciam na pracinha do Centro Comercial do Bairro Cariru e também no Cariru Tênis Clube, o que rendia informações que eu verificava com meus informantes. Ter dois filhos em idade escolar (uma menina de 12 anos e um menino de oito anos, na ocasião do trabalho de campo) e tê-los matriculado no Colégio Leonardo Da Vinci favoreceu o contato com pessoas da comunidade. Além do contato com os trabalhadores, conheci Silvia (proprietária de uma loja e esposa de um funcionário da Usiminas) e José Augusto Moraes (autor do livro *Ipatinga, cidade Jardim*), ambos se tornaram grandes interlocutores. Além da observação participante, fiz amigos virtuais que escreveram dissertações sobre o Vale do Aço: Renato Lacerda, Paulo Roberto de Souza e Marilene Tuler (depois a conheci pessoalmente). Além disso, sempre contatava por e-mail Bruno Simões, um amigo que morou em Ipatinga, onde exerceu cargos importantes (gerente de um hotel 4 estrelas, Pró-Reitor de Ensino da Unipac - faculdade particular - e presidente do Conselho Municipal de Turismo).

Após quatro meses em Ipatinga, voltei para Viçosa para organizar o material bibliográfico e vídeos institucionais sobre os rituais promovidos pela Usiminas. Nesta cidade, conhecia algumas pessoas que haviam residido em Ipatinga (dois senhores aposentados que trabalharam na Usiminas, uma senhora cujo pai havia se aposentado pela Usiminas e um professor universitário cujo pai e irmã ainda trabalhavam na siderúrgica), que me forneceram valiosas informações sobre a dinâmica do Vale do Aço.

Após um mapeamento do campo, em julho de 2008 (sete meses depois que me mudei de Ipatinga), retornei a Ipatinga e permaneci por nove dias hospedada na residência da Fátima

²³ Leach, Edmund. *Sistemas políticos da Alta Birmania: um estudo da estrutura social Kachin*. São Paulo: EdUSP, 1996, p. 9.

(secretária da Usiminas). Na ocasião, entrevistei formalmente 16 trabalhadores: uma secretária, cinco engenheiros aposentados, quatro operários aposentados, quatro técnicos na ativa, 1 técnico aposentado e um técnico que havia sido demitido e atuava como secretário na Câmara Municipal de Ipatinga. No penúltimo dia da minha estadia na cidade, visitei as instalações da Usiminas. A rede de informantes que construí, a observação participante e as entrevistas, acrescidas da documentação escrita e visual, possibilitaram recuperar a história social e compreender vários códigos simbólicos que recaem sobre o uniforme de trabalho.

CAPÍTULO 1.

CULTURA MATERIAL, TRAJE, GÊNERO E SOCIABILIDADE

1.1. Contextualizando os estudos sobre cultura material

Cultura material diz respeito ao conjunto de artefatos produzidos e utilizados por um determinado grupo social. Embora este termo tenha surgido no século XIX, sua origem remonta às descobertas arqueológicas do século XVIII e aos estudos etnológicos iniciados em 1871 por Edward Tylor.²⁴ Ao longo dos anos, vários antropólogos e historiadores têm ressaltado a importância do conjunto de artefatos produzidos e utilizados por uma coletividade. Na antropologia, as obras clássicas publicadas na década de 1920, *Os argonautas do pacífico* de Malinowski e *Ensaio sobre a dádiva* de Marcel Mauss, trazem ricas informações e análises sobre a importância dos objetos como mediadores das relações sociais.

Ao estudar o *Kula* - um sistema de trocas e transações que aconteciam nas sociedades da Melanésia, marcado por regras numerosas e precisas que eram respeitadas por propiciar integração social - Malinowski percebeu que a vida social dos nativos trobriandeses era costurada pelos objetos que compunham os sistemas de trocas intertribais que envolviam todo o arquipélago. Durante as festividades, os participantes percorriam um circuito fechado onde presenteavam seus parceiros com colares e braceletes feitos em conchas. Depois de certo tempo, os objetos recebidos eram repostos em circulação e retornavam ao doador. Apesar da posse do objeto ser provisória, ela conferia prestígio, trazendo uma sensação reconfortante e gratificante. Afinal, cada objeto recebido tinha sua história, sua personalidade e seu prestígio. O *kula* tinha uma face mística que provocava encantamento e euforia na pessoa que recebia a dádiva, levando o receptor a manipular e observar o objeto recebido durante certo tempo, pois o contato lhe transmitia virtudes.²⁵

Marcel Mauss, por sua vez, dedicou-se ao estudo do *potlatch*,²⁶ visando entender a força que possui o objeto dado que induz a sua retribuição. A partir desses rituais, ele

²⁴ Denis, Rafael Cardoso. "Design, cultural material e fetichismo dos objetos". *Arco*, Rio de Janeiro, Volume 1, 1998, pp. 14-39.

²⁵ Malinowski, Bronislaw. *Os argonautas do pacífico ocidental*. São Paulo: Abril, Coleção Os Pensadores, 1976.

²⁶ O *Potlatch* foi um ritual analisado por Franz Boas que demonstra a importância dos objetos na formação da vida social. Ele acompanha festividades como casamentos e funerais que acontecem nas sociedades tribais do norte dos Estados Unidos e da Polinésia. Como esse ritual envolve a rivalidade e antagonismo entre dois chefes, aquele que oferece o banquete (anfitrião) renuncia aos seus bens acumulados, doando-os

desvendou que a troca envolve uma tripla obrigação - dar, receber e retribuir - que permite estabelecer e manter as relações sociais. Aquele que recebe assume o papel de devedor (a menos que se recuse a receber, o que o condenaria à perda do vínculo social). Como o objeto doado conserva a essência do doador, o receptor é movido pelo magnetismo da dádiva do doador e é levado a retribuir. Dessa forma, o presente revela-se como um instrumento de poder, pois vincula as pessoas, permitindo estabelecer relações que amalgamam a vida social, já que receber implica um compromisso de retribuição.

A partir de 1929, os historiadores utilizaram amplamente a cultura material para renovar a história, especialmente a Escola dos *Annales* na França, que levou ao surgimento da “nova história” que mesclava métodos das Ciências Sociais e da História,²⁷ em oposição aos historiadores do século XIX que dedicaram-se a escrever apenas sobre os grandes acontecimentos políticos, usando apenas fontes escritas. Peter Burke menciona que, a partir de 1970, os novos historiadores estabeleceram um diálogo mais intenso e profícuo com a Antropologia cultural ou simbólica,²⁸ problematizando temas que a história tradicional havia negligenciado, como o medo, o corpo, a morte, a loucura, o clima e a sexualidade.

a um rival para humilhá-lo ou desafiá-lo. Em alguns casos, os bens são simplesmente destruídos após a cerimônia, como forma de demonstrar prestígio, desapego material e generosidade do chefe, levando-o a adquirir ou manter seu poder político e posição social. Para desfazer-se da humilhação pública, o chefe que foi convidado oferece posteriormente novo *potlatdi*, onde se mostrará mais generoso que seu rival, dando-lhe presentes de maior valor. Esse ritual de glorificação recíproca, que consiste em uma luta de nobres para assegurar a hierarquia social, envolve a honra, o prestígio e o renome, além da manutenção dos vínculos sociais calcados na “obrigação absoluta de retribuir as dádivas sob pena de perder esse mana, essa autoridade, esse talismã e essa fonte de riqueza que é a própria autoridade.” (Mauss, Marcel. “Ensaio sobre a dádiva”. In: *Sociologia e antropologia*. São Paulo: Cosac e Naify, 2003, p.195).

²⁷ A Escola dos *Annales* francesa perpassou três gerações. Em 1929, o grupo comandado por Marc Bloch e Lucien Febvre estudou a “história menor” ligada a objetos antes negligenciados pela “grande história” e aspectos da vida cotidiana de “homens comuns”, bem como os microprocessos que conferem sentido aos fatos históricos. A segunda geração dessa escola, que atuou nas décadas de 1960 e 1970, teve como um dos mais influentes expoentes Fernand Braudel que dedicou-se ao estudo da história da *civilisation matérielle* no período pré-industrial (séculos XV a XVIII), abordando os alimentos, a habitação, o vestuário, enfim, os artefatos que os seres humanos utilizam no cotidiano, ressaltando o início de um processo de intensificação do consumo de produtos de luxo. A partir da terceira geração da Escola dos *Annales*, nos fins da década de 70, Georges Duby, Jacques Le Goff e Emmanuel Le Roy Ladurie e outros desenvolveram um enfoque que ficou conhecido como a *nouvelle histoire* francesa. A nova perspectiva incorporou novos objetos, métodos e linguagens na escrita da história, passando a considerar como fato histórico toda a atividade humana em seus aspectos cotidianos. Nessa nova fase, Daniel Roche pesquisou a alimentação, a habitação e o vestuário, Philippe Áries incluiu a vida privada na história da família e Michel Foucault estudou a história da sexualidade, favorecendo amplamente os estudos feministas com enfoque múltiplos como gênero, corpo, classe e raça (Burke, Peter. “Gilberto Freyre e a nova história”. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, 9(2), 1997, pp 1-12).

²⁸ Burke, Peter. *O que é história cultural*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. 2005.

Marcelo Rede pondera que a partir de 1990 os estudos sobre cultura material ganharam dimensão mais ampla e os pesquisadores procuraram articular os aspectos materiais e as sociabilidades que os objetos engendram, além de considerar os sentimentos e as memórias que sobre eles são depositados.²⁹ Os artefatos também foram vistos como elementos que potencializam as construções de classe e gênero. Contrário aos primeiros tempos em que o foco estava nas sociedades alhures, esses estudos focaram nossa própria sociedade, “*como maneira de entender melhor os artefatos que produzimos e consumimos, bem como a maneira em que estes se encaixam em sistemas simbólicos e ideológicos mais amplos*”.³⁰ Ulpiano Menezes considera que as vertentes mais férteis, sólidas e inovadoras dos estudos recentes sobre cultura material analisam os artefatos como “*produto e vetor das relações que seus fabricantes e usuários estabelecem em sociedade e, ainda, produtor de seres sociais. É por isso que os especialistas propõem que ele seja tratado como forma social.*”³¹

No âmbito da antropologia, a partir da década de 1970, várias obras demonstraram a relevância dos bens na sociedade capitalista. O livro de Marshall Sahlins *Cultura e razão prática*, publicado em 1976 – embora não traga o termo cultura material - contribuiu muito para desvendar a relevância da materialidade na manutenção da ordem cultural. Estabelecendo um diálogo entre a antropologia e a teoria econômica, o autor defende que “*o conjunto dos objetos manufaturados é capaz de cobrir toda a ordem cultural de uma sociedade (...)*”³².

Sahlins criticou a concepção de que “*as culturas humanas são formuladas a partir da atividade prática e (...) do interesse utilitário*”.³³ Mesmo na economia capitalista, paralela à razão prática e utilitarista do uso dos bens, há uma razão simbólica que ordena os significados sociais. Por serem ricos em potencial simbólico, os objetos alimentam importantes dimensões da vida social, mediando relações e produzindo sujeitos sociais, já que “*os homens produzem objetos para sujeitos sociais específicos*”.³⁴ A partir dos artefatos da nossa sociedade, como o vestuário e a alimentação, Sahlins demonstrou que a nossa cultura é tão exótica quanto a dos povos não industrializados, ou seja, o que distingue uma sociedade é basicamente o modo de

²⁹ Rede, Marcelo. *Estudos de cultura material: uma vertente francesa. Anais do Museu Paulista*. São Paulo, v.8/9, p.281-291, 2003.

³⁰ Denis, Rafael Cardoso. “Design, cultural material e fetichismo dos objetos”, (Op. Cit.), 1998, p. 20.

³¹ Menezes, Ulpiano Toledo Bezerra de. “Prefácio”. In: Carvalho, Vânia Carneiro de. *Gênero e artefato*. São Paulo: E dusp, 2008, p. 12.

³² Sahlins, Marshall. *Cultura e razão prática*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003, p.180.

³³ Idem, p.7.

³⁴ Idem, p.168.

produção simbólica. Enquanto a teoria econômica clássica - fundamentada no valor de uso dos objetos e seu papel na satisfação das necessidades - negligencia a dimensão simbólica dos objetos, Sahlins mostra que a utilidade material não é separada dos processos sociais e da ordem simbólica, pois os objetos e as pessoas estão unidos em um sistema de avaliações simbólicas”,³⁵ cujo “*valor funcional é sempre relativo a um sistema cultural.*”³⁶

Não são as propriedades materiais dos objetos que determinam seu modo de utilização, pois os bens materiais em si não têm vida nem valor. São as “*coordenadas da ordem cultural*”³⁷ que lhes conferem força e significado (determinando, por exemplo, a adequação das calças aos homens e as saias às mulheres).³⁸ São os valores culturais, expressos em um conjunto de regras, que definem os significados e as relações entre as diversas categorias e grupos sociais.

Contrário às teorias econômicas, Sahlins propõe evitar a (ingênua) visão econômica da geração da demanda pela oferta ou que a produção capitalista seja uma mera resposta aos desejos do consumidor. Ele sugere que vejamos a produção capitalista como um processo cultural que utiliza os produtos para produzir diferenciações sociais, a partir do desenvolvimento de signos apropriados a cada distinção que se queira expressar. Como o significado social de um objeto é o que o faz útil a determinadas pessoas, seu valor econômico é determinado pelo seu valor social.

Outro livro que contribuiu sobremaneira para renovar os estudos sobre cultura material foi *O mundo dos bens*, publicado em 1979, pela antropóloga Mary Douglas e o economista Baron Isherwood. Afastando-se da perspectiva de que os bens são dotados de significados por si próprios, esses autores defendem que os bens só fazem sentido e recebem valor quando julgados e aprovados em um universo social inteligível cujas opiniões são dignas de serem consideradas. São os julgamentos e opiniões coletivas que recaem sobre eles, ou seja, o reconhecimento público do seu valor social que os tornam impregnados de significados. Assim, o valor dos bens é mensurado mais pelo seu caráter simbólico que utilitário. É a

³⁵ Idem, p.209.

³⁶ Idem, p.205.

³⁷ Idem, p.206.

³⁸ Semelhantemente, a sociedade americana não tem o costume de comer carne de cavalo e cachorro (embora sua produção seja economicamente viável). Isso acontece, Segundo Sahlins, porque esses animais participam ativamente na sociedade americana enquanto sujeitos, coabitando em espaços domésticos muito próximo aos homens que os considera como amigos.

concordância dos outros consumidores que permite que os objetos sejam dotados de valor. Douglas e Isherwood lembram que os objetos, embora não falem, “transmitem mensagens” e, por isso, são elementos mediadores das relações sociais. Os bens, enquanto “acessórios rituais”, dão sentido ao “fluxo incompleto dos acontecimentos”,³⁹ permitindo classificar pessoas e eventos.

Pierre Bourdieu também imprimiu uma nova forma de ver os bens, ao abordá-los não apenas como reflexo de distinções de classe, mas como um meio primário pelo qual as distinções se expressam e se reproduzem.⁴⁰ O papel dos bens, na produção de padrões sociais diferenciados, torna-se naturalizado (escondido) pela premissa do gosto individual, como se o gosto requintado fosse uma propriedade natural e não social. Bourdieu defende que as mercadorias, por serem determinantes na composição de estilos de vida, servem para unir, distanciar e classificar pessoas ou grupos. Como os gostos classificam e desclassificam as pessoas, mesmo as trocas econômicas são trocas simbólicas, pois aquilo que compramos, usamos ou possuímos nos aproxima ou nos distancia de outras pessoas.⁴¹

Contribuindo para o entendimento da relação entre sociabilidade e artefatos, Arjun Appadurai, em diálogo com historiadores e antropólogos, na obra *The Social life of Things*⁴², publicada em 1986, defende que os objetos, assim como as pessoas, têm uma vida social que os distingue de simples coisas. Seu repertório é construído continuamente durante sua vida social e, por isso, são repletos de representações. Appadurai salienta que os objetos têm corpo e alma, recebem nomes, possuem parentescos e constroem uma biografia em seu ciclo de vida (nascimento, maturidade, envelhecimento, doença e morte), passam por mutações e são repletos de significados. Em função dessas características, o autor propõe que os objetos sejam vistos como sujeitos plenos, já que possuem uma individualidade própria, inscrita em suas formas. Appadurai argumenta que os objetos têm um potencial social particular de interagir e relacionar com os indivíduos. Embora sejam os indivíduos que produzam os artefatos, são os artefatos que conferem sentido à vida social. Através da atração e repulsa, os bens materiais

³⁹ Douglas, Mary; Isherwood, Baron. *O mundo dos bens*, (Op. Cit.) 2004.

⁴⁰ Bourdieu, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento*. São Paulo: E dusp; Porto Alegre, RS: Zouk, 2007.

⁴¹ Bourdieu, Pierre. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, 2001.

⁴² Appadurai, Arjun. *The Social Life of Things: commodities in cultural perspective*. New York: Cambridge University Press, 1986.

permitem que os indivíduos expressem suas singularidades e diferenciação, favorecendo a construção de identidades e estilos de vida.⁴³

Como forma de escapar das análises econômicas que enfatizam as características materiais dos objetos e valorizam apenas o determinismo tecnológico e os valores monetários, Miller acredita que os estudos sobre cultura material, sob a ótica da antropologia e da etnografia, articulando a produção e a troca na sociedade capitalista, possibilitam uma maior compreensão das diferentes maneiras como as pessoas se relacionam com o mundo e com os objetos, reconhecendo a importância dos valores sentimentais e significados que os sujeitos atribuem aos objetos.⁴⁴

Como o significado é construído no contexto em que os objetos são produzidos, usados e doados, Miller defende a relevância da aplicação do relativismo antropológico nos novos estudos de cultura material. Afinal, um objeto não tem o mesmo significado e valor para qualquer pessoa e em qualquer lugar, ou seja, “*o carro não é a mesma coisa para os aborígenes australianos*” ou “*para os motoristas de táxi do Oeste Africano*”.⁴⁵ Dessa forma, é necessário que os pesquisadores evitem a postura que considera uma sociedade mais autêntica do que a outra e que “culturas puras” são ameaçadas ou destruídas pela massificação do mercado global. Sob essa perspectiva, a cultura deixa de ser vista como uma “camisa de força” que aprisiona os indivíduos e passa a ser percebida pela sua dinâmica que acompanha as mudanças das sociedades.

Em função da apropriação que cada consumidor faz dos objetos constatei, em um estudo anterior, que um grupo de pré-adolescentes pobres, diante da vasta carga simbólica que recebiam ao frequentar um curso de Manequim e Modelo e, devido à falta de recursos financeiros para acompanhar as novidades lançadas pelo mercado da moda, adaptava⁴⁶ alguns

⁴³ Idem, p. 6.

⁴⁴ Miller, Daniel. “Antropologia do Consumo”. *Centro de Altos Estudos de Propaganda e Marketing*, ESPM. 11/9/2006. Disponível em http://www.espm.br/ConhecaAESPM/CAEPM/Documents/Daniel%20Miller_11set2006.pdf

⁴⁵ Miller, Daniel. “Consumo como cultura material”. *Horizontes Antropológicos*, Porto Alegre, ano 13, n. 28, 2007, p.50.

⁴⁶ A prática de adaptar e ressignificar o vestuário é conhecida pelos profissionais de moda como customização, originado da expressão inglesa *custom made* (feito sob medida). Segundo Érika Palominao, o verbo *to customize* significa fazer ou mudar alguma coisa de acordo com as necessidades do consumidor (Palomino, Érika. *A moda*. São Paulo: PublioFolha, 2002). Renata Pitombo informa que o termo customização surgiu no final de 1990, quando os jovens que não podiam (ou não queriam) bancar o luxo das marcas calcadas em ícones de riqueza começaram a trabalhar artesanalmente as peças com bordados e

itens do vestuário, como camisetas e calças, para ter sempre roupas diferenciadas que pudessem ser apresentadas como novidades, diante de seus pares. A adaptação do vestuário pode ser vista como a readequação da produção capitalista, uma forma de imprimir nos bens uma particularidade e devolver a ele o aspecto criativo, mesmo após o anonimato das suas condições de produção. Assim, por mais que haja um mercado globalizado, o uso e apropriação dos bens não são homogêneos. Nesse sentido, o estudo etnográfico sobre a apropriação dos bens se torna uma proposta promissora, permitindo investigar em grupo circunscrito, aspectos do consumo que não seriam possíveis de serem investigados em um contexto mais amplo.⁴⁷

Uma rica análise que articula adaptação do vestuário e agência humana envolvidas na apropriação de artigos têxteis diante de um mercado global foi desenvolvida por Karen Tranberg Hansen na obra *Salaula: the world of Secondhand clothing and Zambia*, publicada em 2000. Mais do que um exame da venda e do uso de roupas de segunda mão adquiridas a preços acessíveis, a autora ressalta que essa modalidade de comércio, além de representar novas oportunidades de escolha, eleva a autoestima dos zambianos, evitando o uso de roupas esfarrapadas e proporcionando orgulho com a aparência.⁴⁸

Em uma perspectiva analítica que articula aspectos locais e globais e combinando metodologias de pesquisas históricas e etnográficas (memórias, livros, jornais e material de arquivo), a autora explora as maneiras em que os zambianos interagem com as roupas ocidentais desde o início do século XX e analisa as transformações que vêm redefinindo o

aviamentos, reciclando e transformando uma roupa usada em um artigo novo e personalizado (Cidreira, Renata Pitombo. *Os sentidos da moda*. São Paulo: Annablume, 2005, p. 75).

⁴⁷ Cf. Farias, Rita de Cássia Pereira. *Nos bastidores da moda: um estudo sobre representações de vestuário e de imagem corporal por um grupo de pré-adolescentes*. Mestrado em Economia Doméstica. Universidade Federal de Viçosa, 2005. Farias, Rita de Cássia Pereira et al. "Moda e consumo entre pré-adolescentes de famílias pobres". In: Teixeira, Karla Maria Damiano; Gouveia, Patrícia. (Org.). *Tudo em Família: Textos, temáticas e discussões*. Viçosa MG: UFV, 2008, p. 122-145.

⁴⁸ Salaula é um termo usado pelos Zambianos que significa remexer em uma pilha de roupas usadas ou que sobraram nas prateleiras das lojas. As roupas são recolhidas por instituições de caridade britânicas e americanas sob o discurso da solidariedade e da ajuda emergencial aos africanos. Como o salário de um ou dois dólares por dia da maioria dos zambianos não permite que comprem roupas novas, diariamente milhões deles recorrem ao salaula para se manterem vestidos com boa aparência. Paralelo ao comércio ao ar livre de roupas de segunda mão, funcionam lojas de pequenos alfaiates, onde as peças compradas são adaptadas aos interesses do novo proprietário. A quantidade de roupas importadas foi responsável pelo colapso da indústria têxtil da Zâmbia que levou diversas fábricas a falência por não terem como concorrer com as roupas ocidentais.

vestuário no contexto local.⁴⁹ Como as noções de moda são circunscritas por práticas culturais e de gênero, os homens da Zâmbia têm mais liberdade de se vestir. Já as mulheres são constrangidas por costumes locais que definem que a exibição de determinadas partes do corpo é um convite para a violação sexual. Embora as mulheres zambianas sejam atraídas pelas imagens divulgadas na mídia e tenham interesse em se vestir elegantemente, sua liberdade é limitada por práticas culturais de gênero, marcadas pelo pudor. Assim, os habitantes de Zâmbia têm redefinido e reformulado as noções ocidentais de vestir, de acordo com seu próprio contexto cultural, buscando maneiras de conciliar a moda internacional com as normas locais e transformando o consumo global em formas inusitadas e criativas.

A autora demonstra que o vestuário de segunda mão, por satisfazer desejos e mediar as identidades individuais e coletivas, fornece aos zambianos uma porta de entrada para um mundo imaginário do Ocidente. Entretanto, a apropriação do vestuário não implica uma “colagem” dos hábitos europeus, pois as roupas são transformadas e ressignificadas, tornando-se “novas” em outro contexto sócio-econômico e cultural.

Os dados da autora ampliam a compreensão sobre a economia política de empresas de vestuário de segunda mão e revelam as múltiplas maneiras com que o traje tem sido remodelado para tornar-se “moderno”. Assim, as análises de Hansen extrapolam aquelas calcadas no consumo de produtos ocidentais pelos africanos, como símbolo da dominação e do imperialismo ocidental, e demonstram como homens e mulheres desenvolveram suas próprias definições quanto ao estar vestido adequadamente ou não.

Essas pesquisas mencionadas evidenciam que o vestuário que faz parte da cultura material de um determinado grupo social, além de mesclar fatores tecnológicos e características materiais (cor, textura, peso, matéria-prima, forma e função) que lhes conferem um caráter utilitário (aquecer, proporcionar conforto) nos proporcionam informações sobre a história e a dinâmica das relações sociais. Os artefatos expressam uma sociabilidade na medida em que mediam relações humanas, comunicam status que possibilitam agregar e desagregar grupos, além de refletir os valores e ideias de uma sociedade.

⁴⁹ Hansen menciona que em 1945 os zambianos começaram a fazer suas próprias roupas em estilo ocidental. Entretanto, como tais roupas foram disponibilizadas localmente a preços acessíveis, a maioria deles se envolveu no salaula de roupas ocidentais cuja atratividade desperta o interesse não só dos pobres, mas também da classe média.

A participação histórica dos artefatos nas relações sociais indica a forma como ocupamos o espaço, o nosso estilo de vida e valores. Além disso, eles corporificam e veiculam significados sociais, materializam ideias e reproduzem relações sociais, podendo também atuar como instrumentos de socialização, preservação e manutenção de valores. Descobrir os investimentos sociais que são feitos nos objetos permite entender a sociedade que os criou. Como mostra Gilda de Mello e Souza, por estarem inscritos na vida de um grupo e acompanhar uma história social, os códigos e significados dos objetos só se tornam inteligíveis se forem inseridos em um contexto mais amplo da sociedade, localizando-os no tempo e espaço, para desvendar as inter-relações sociais e as ligações ocultas que estabelecem com a sociedade.⁵⁰

Considerando a subjetividade humana e as complexas relações sociais, Peter Stallybrass faz uma belíssima análise que articula a materialidade dos artigos têxteis e a sensibilidade humana. Por trazer as evidências que nossos corpos imprimem sobre nossas roupas e transportar marcas profundas do nosso ser, elas permitem que a história social seja impressa no entrecruzamento de seus fios, fibras, cores, texturas e contornos. Assim, as roupas têm um valor que ultrapassa seu preço de mercado. Mais do que meras mercadorias regidas pela lógica capitalista, “*as roupas têm uma vida própria: elas são presenças materiais e, ao mesmo tempo, servem de código para outras presenças materiais e imateriais*”.⁵¹ Por isso, devem ser vistas como emblema e como “*material que é ricamente absorvente de significado simbólico e no qual as memórias e as relações sociais são literalmente corporificadas*”.⁵² Por acreditar que as roupas adquirem vidas ao revestir o ser humano, o autor sugere que as pensemos como parte do nosso repertório social, como elemento íntimo que constitui o nosso ser, que faz parte das nossas memórias e sentimentos.

Stallybrass lembra o quanto a Inglaterra da Revolução Industrial era uma sociedade das roupas, as quais tinham um grande valor social por indicar o pertencimento a uma classe, como o casaco que permitia a entrada de Karl Marx no museu de Londres para realizar pesquisas quando escrevia *O capital*. Suas roupas desempenhavam um papel tão central em sua vida que “*seu próprio projeto estava constantemente ameaçado pela dispersão de suas*

⁵⁰ Souza, Gilda de Mello e. *O espírito das roupas*, (Op. Cit.), 1987.

⁵¹ Stallybrass, Peter. *O casaco de Marx: roupas, memória, dor*. Belo Horizonte: Autêntica, 2004, p.38.

⁵² Idem, p. 21.

roupas e a penhora de seu casaco: com a constante diminuição de sua autoridade, até mesmo para entrar no Museu Britânico".⁵³

A partir da sofrida relação de Marx com seu casaco, Stallybrass revela que, além do valor de uso, os objetos são repositórios de memória e, por isso, têm alto valor afetivo que os transforma em extensão de nosso ser. Quando amamos e fetichizamos os objetos, nós lhes transmitimos sentimentos e lhes damos existência social, levando-os a assumir valores que transcendem a mera relação de mercado. Para apreender a sua eficácia simbólica é mais rentável compará-los à lógica da troca nas sociedades não industrializadas.

A abordagem da cultura material possibilita compreender aspectos mais profundos de uma materialidade que é inseparável da sociabilidade. No caso do uniforme, considerando que isolado da sociedade ele é uma peça morta, a perspectiva etnográfica permite entender seu significado e os motivos da sua valorização local. A conjugação de fontes documentais com a observação direta e o diálogo com os sujeitos que os usam em seu cotidiano e também com aqueles que convivem próximos a eles permitem entender a dinâmica da sociedade que os produziu e fez recair os significados sobre eles. Afinal, os objetos carregam símbolos de afirmação e pertencimento que possibilitam separar e hierarquizar indivíduos e produzir diferenças dentro de um agrupamento social. Como afirmou o historiador inglês Peter Burke, *"a história da vida cotidiana seria impossível sem os dados da cultura material, assim como a história da cultura material seria ininteligível fora do contexto da vida social cotidiana"*.⁵⁴

Analisar o uniforme sob a perspectiva da cultura material possibilita refletir sobre o contexto mais amplo do qual eles fazem parte (são produzidos, trocados ou usados), inserindo-o na história, desvendando significados, memórias, crenças e valores impressos sobre ele. Tomar o uniforme como objeto de estudo, permite verificar os mecanismos, mediante os quais os estilos de vida, o espaço urbano, as relações sociais e os padrões de consumo se moldam e se entrelaçam na constituição do tecido social. Entretanto, torna-se necessário analisar a relação entre o uniforme e a moda, principalmente considerando as experiências femininas, examinado o percurso histórico dos discursos marginais à moda que culminaram na introdução dos uniformes.

⁵³ Idem, p. 70-1.

⁵⁴ Burke, Peter. "Uma história da intimidade". *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 12 de Março de 2000, p.02.

1.2. Discursos marginais à grande moda

Antes de as mulheres usarem uniformes semelhantes ao dos homens, houve um longo percurso e embates travados pelas feministas e grupos contestatórios. Isso aconteceu porque, historicamente a moda tem se constituído em um forte mecanismo que instrumentaliza as distinções de gênero. Devido ao seu potencial comunicativo, o traje é um veículo de comunicação de ideais e filiações, agindo não somente como forma de distinção em conformidade com os discursos dominantes,⁵⁵ mas como um mecanismo político de contestação e expressão de insatisfações e revoltas, visando propor reformas e transformar a sociedade. Diante dessas mudanças, a escritora norte-americana Diane Crane, ao publicar *A Moda e seu papel social*, desviou o foco das análises sobre a moda das elites para a sociedade, de forma mais ampla, procurando entender “*como as pessoas, em diferentes épocas, percebem sua posição nas estruturas sociais e negociam as fronteiras de status*”, principalmente mediante o vestuário que é “*uma das mais evidentes marcas de status social e de gênero – útil para manter ou subverter fronteiras simbólicas*”.⁵⁶

Embora o discurso hegemônico sugira uma sensação de conformidade e uniformidade quanto à aceitação dos ideais dominantes, Crane ressalta a relevância social dos grupos contestatórios, bem como as ambiguidades e tensões de uma sociedade que não é tão homogênea como parece ser. Como defende Elizabeth Wilson, fora do grande círculo da moda, existe o modo de vestir dos grupos populares, étnicos e contestatórios, os quais muitas vezes não estão preocupados com a grande moda. Entretanto, mesmo como forma de contestação, esses grupos imprimem suas marcas nesse fenômeno. Isso se justifica porque os

⁵⁵ Contrário à crença de que a moda é naturalmente submetida à lei da novidade, Alexandre Bergamo revela como esse campo (espaço de conflitos, nos termos de Bourdieu) está constituído e demonstra como as relações hierárquicas entre as classes são criadas e mantidas com a cumplicidade da moda. Bergamo analisou os pontos de vendas (vitrines), as publicações especializadas (revistas femininas), os *bureaux* de estilo (que definem as tendências da moda), os grandes desfiles, as novelas de televisão e publicidades em geral. O autor demonstra a disputa e os interesses que estão por trás das engrenagens da moda e revela como se constrói o fetiche que provoca interesse e posterior desinteresse pelos produtos, bem como as estratégias que são acionadas para que a moda alimente as hierarquias entre as classes. (Cf. Bergamo, Alexandre. “O campo da moda”. *Revista de Antropologia*, v.41, n.2, 1998, p.137-184. Bergamo, Alexandre. *A experiência do status: roupa e moda na trama social*. São Paulo: UNESP, 2007.

⁵⁶ Crane, Diana. *A moda e seu papel social*, (Op. Cit.), 2006, p.21.

profissionais de moda, em busca de novidades, frequentemente absorvem as características do modo de vestir desses grupos, resignificando e transmutando seus valores e bandeiras.⁵⁷

É importante demonstrar ainda como os uniformes se fizeram presentes nos ideais revolucionários. Michel Pastoreau menciona que a revolução americana, por exemplo, fez longo emprego das cores e listras da bandeira americana como um verdadeiro uniforme revolucionário: uma forma de expressar a libertação do domínio inglês e proclamar a americanofilia. As listras vermelhas e brancas simbolizando a independência, liberdade e novas perspectivas se difundiram rapidamente e se tornaram emblemas de revolução.

A Revolução Francesa também fez largo emprego das listras vermelhas, azuis e brancas da bandeira da França que eram empregadas em suportes variados (distintivos, estandartes, pavilhões e faixas). Como símbolo de independência e expressão do clima revolucionário, *“a calça e o colete listrados de vermelho e branco do artesão ou do camponês, assim como a saia e o avental listrados de azul e branco da costureira ou da lavadeira, tornaram-se, depois desta data, verdadeiros ‘uniformes’ a serviço das ideias patrióticas.”*⁵⁸

Ao demonstrar como a iconografia das roupas foi útil para expressar ideais revolucionários, Peter Stallybrass também menciona o contraste entre as vestimentas dos burgueses e operários. Enquanto as suntuosas roupas de lã e de linho dos industriais afortunados expressavam seu poder econômico, os operários tinham as roupas de algodão como marcas visíveis de sua condição degradante e subalterna. Assim, as roupas no século XIX funcionavam como emblema de classe e instrumento contestatório. Nos momentos revolucionários, elas foram úteis para contestar, criticar e reivindicar mudanças. Assim, durante a revolução industrial, o fustão se tornou a veste dos operários ingleses, um verdadeiro uniforme e emblema de classe. Por isso, os próprios trabalhadores designavam a si próprios

⁵⁷ Wilson, Elisabeth. *Enfeitada de sonhos: moda e modernidade*. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1995. Uma evidência dessa assertiva foi o vestuário contestatório adotado pelos hippies nos anos 60 que foi amplamente imitado, tornando-se uma verdadeira moda. Elisabeth Wilson também menciona que na década de 80, feministas inglesas procuravam livrar-se da coerção da moda, usando um tipo de vestuário simples, barato e “fora de moda” que também foi absorvido pelas correntes da moda. A apropriação da anti-moda pelas correntes da moda se explica, na visão de Simmel, porque em meio à efervescência de mudanças, a moda surge como a própria encarnação da modernidade: inquieta, impaciente e nervosa. Ela expressava a natureza dualista e conflitiva do ser humano, em busca de distinção e imitação. Diferentemente da futilidade com que a moda frequentemente é apontada, Simmel defende que ela é uma *“criação complexa onde, mais ou menos, todas as tendências antagônicas da alma estão representadas.”* (Simmel, George. *Filosofia da moda e outros escritos*. Lisboa: Texto & Grafia, 2008, p.50).

⁵⁸ Pastoreau, Michel. Pastoreau, Michel. *O pano do diabo: uma história das listras e dos tecidos listrados*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1993, p.71.

como “jaquetas de fustão”. “*O fustão tornou-se uma memória material, a corporificação de uma política de classe que antecedia a uma linguagem política de classe*”.⁵⁹

Nos momentos revolucionários, as roupas também têm sido usadas para subverter as fronteiras de gênero. Diane Crane defende que paralelo à moda feminina dominante na França, que favorecia as construções de gênero e afastava as mulheres do mercado de trabalho, a partir de 1830 surgiu na Inglaterra (país que ditava a moda masculina) um estilo feminino alternativo que incorporava elementos do vestuário masculino (gravatas, paletós, coletes, camisas de colarinho e chapéus) cujas peças eram usadas separadamente ou em conjunto e modificavam o efeito do traje feminino, desafiando as concepções dominantes da época. Na composição desse estilo, as calças só apareceram camufladas sob as saias, pois usá-las diretamente constituía um desafio simbólico muito forte que as mulheres ainda não estavam preparadas para enfrentar.⁶⁰

Como o vestuário incômodo era um empecilho para a atuação feminina no mercado de trabalho, as feministas condenavam o uso de espartilho e trajes muito pesados e criavam vestimentas práticas, saudáveis e confortáveis. Assim, as mulheres solteiras da classe média que trabalhavam fora se distinguiam das casadas pelo vestuário, pois incorporavam mais elementos do vestuário masculino.

1.3. Os uniformes das aeromoças e a emancipação feminina

As guerras favoreceram a emancipação feminina, pois as mulheres assumiram postos de trabalho dos homens que estavam no campo de batalha. Ivana Simili desenvolveu uma interessante pesquisa que aponta a relevância do uso de uniformes pelas mulheres que participaram dos cursos promovidos pela Legião Brasileira de Assistência (LBA) e atuaram na Segunda Guerra Mundial como enfermeiras, cuidando dos feridos e doentes. Embora a atuação feminina estivesse ligada às expectativas da época quanto à feminilidade, a ocasião abria as portas para que as mulheres recebessem conhecimentos sobre armas, bombardeios e estratégias que antes eram acessíveis somente aos homens. Segundo Simili, “*Nos modos de*

⁵⁹ Stallybrass, Peter. *O casaco de Marx*, (Op. Cit.), 2004, p.82.

⁶⁰ Crane, Diana. *A moda e seu papel social*, (Op. Cit.), 2006.

cada corpo de voluntárias se portar, se apresentar e vestir-se estão os sinais de transformação produzidos pela Guerra nos corpos e representações das mulheres[...].”⁶¹

O uniforme era o emblema das mudanças que instrumentalizava novos modos de ser, agir e pensar. Eles simbolizavam o acesso das mulheres a espaços públicos e a incorporação das novas expectativas que recaiam sobre as voluntárias (autocontrole, segurança, disciplina, obediência, confiança, organização, respeito à ordem e à hierarquia).⁶² O uso de símbolos masculinos (quepe, cinto e gravata) externalizava os novos conhecimentos, comportamentos, regras, valores e representações necessários à guerra. Já os emblemas femininos mantidos (saia, bolsa e batom) ressaltavam as expectativas de feminilidade que eram requeridas nas imagens divulgadas sobre as “mães da nação” (altruísmo, bondade, abnegação, cuidado e devoção), consideradas “naturais” à essência feminina.⁶³ Usar o uniforme implicava compreender, aceitar e obedecer às regras e atender as expectativas sociais em torno da atuação feminina em prol da nação, ao mesmo tempo em que contribuía para a incorporação de valores que ampliavam a auto-confiança quanto ao potencial feminino, favorecendo a emancipação das mulheres em função da atuação profissional.

Em uma pesquisa sobre a evolução histórica do setor aéreo, Carolyn Ammann ressaltou os desníveis entre o glamour e a imagem real da profissão de aeromoças. Devido à precariedade dos instrumentos de orientação do voo e a pouca autonomia de intervenção em qualquer situação de risco, os primeiros profissionais do ar, conhecidos como zepelim, eram homens. Aqueles que se atreviam a voar eram vistos como aventureiros.⁶⁴

⁶¹ Simili, Ivana Guilherme. “Mulheres uniformizadas: o estilo das voluntárias da Defesa Passiva Antiaérea na Segunda Guerra Mundial”. *Revista Ártemis*, no. 4, 2006, p.05. <http://www.prodema.ufpb.br/revistaartemis/numero4/artigos/artigo_04.pdf>

⁶² Simili, Ivana Guilherme. “Educação e produção de moda na segunda guerra mundial”. *Cadernos Pagu* (31), 2008, p. 446.

⁶³ Simili, Ivana Guilherme. “O que virou moda na guerra? As voluntárias da Legião. Brasileira de Assistência no Jornal Correio da Manhã”. *XV III Encontro Regional de História, UNESP/Assis*, 2006, p.09 <<http://www.anpuhsp.org.br/downloads/CD%20XVIII/pdf/ORDEM%20ALFAB%C9TICA/Ivana%20Guilherme%20Simili.pdf>>

⁶⁴ Ammann, Carolyn. “Aeromoça: Aspectos da história da fascinação de uma profissão feminina”. Humboldt-Universität, Berlin (*apud* Albuquerque, Carlos. *Aeromoças, uma profissão entre o glamour, a mídia e o medo*. 05/09/2006. Disponível em <http://www.dw-world.de/dw/article/0,2144,2164996,00.html>)



Ellen Church e as primeiras oito aeromoças enfermeiras, contratadas pela Boeing Air Transport⁶⁵

Em 1930, a jovem enfermeira americana Ellen Church, que amava a aviação, mas não podia pilotar uma aeronave por ser mulher, sugeriu à empresa aérea e fabricante de aeronaves *Boeing Air Transport* que contratasse enfermeiras para cuidar da saúde e segurança dos passageiros durante o voo. A empresa atendeu à sua sugestão e contratou oito enfermeiras, comandadas por Ellen Church, que vestiam o uniforme de enfermagem no serviço. Essa estratégia logrou êxito, pois as mulheres a bordo, vistas como criaturas frágeis, transmitiam segurança aos passageiros de que o avião não era tão perigoso quanto parecia.

Embora pagassem baixos salários, as companhias aéreas faziam várias exigências às aeromoças. Elas deveriam ser jovens, enfermeiras,⁶⁶ solteiras, sem filhos, possuir um padrão de peso e altura, além de serem belas, charmosas, elegantes, amáveis e sorridentes. Essas características eram essenciais, devido ao forte impacto na imagem empresarial.⁶⁷ Os artifícios que envolviam a aparência dessas profissionais, cujo principal ícone era o uniforme, levou essa vestimenta a se transformar no maior símbolo de glamour da aviação, cujo sucesso

⁶⁵ Harris, Tom. "História das tripulações". <<http://viagem.hsw.uol.com.br/tripulacoes-de-linhas-aereas3.htm>>.

⁶⁶ Posteriormente, a formação em enfermagem foi dispensada e o caráter maternal foi considerado o elemento chave na profissão. Na Segunda Guerra Mundial as enfermeiras foram convocadas para os campos de batalha. Assim, as companhias aéreas voltaram a exigir a formação em enfermagem.

⁶⁷ Centro Educacional de Aviação do Brasil (CEAB). A história da profissão de Aeromoça e comissário de bordo. 29 de dezembro de 2008. <<http://www.ceabrazil.com.br/blog/index.php/artigos-aviacao/historia-aeromoca-comissario-bordo>>

repercutiu em todo o mundo. Entretanto, a imagem de uma feminilidade ideal escondia as dificuldades que envolviam a profissão.

Nesse novo contexto, a visão da aeromoça como “anjo da guarda” foi substituída pela do glamour, especialmente no cinema dos anos 60 e 70 que fomentava no imaginário popular a ideia da aeromoça marcada pelo glamour e beleza, como se fosse um troféu para homens de boa situação financeira. Visando fortalecer sua imagem empresarial e atrair passageiros, as companhias aéreas passaram a investir na imagem das aeromoças, contratando costureiros famosos para fazer seus emblemáticos uniformes. Além disso, batizavam os aviões com nomes femininos.⁶⁸ Essa tendência de adotar uniformes elaborados por estilistas renomados iniciou-se em 1946 pela companhia aérea *Air France*, que adotou uniformes assinados por Georgette Renal. Posteriormente, a companhia recorreu a Dior, Pierre Cardin, Balenciaga,⁶⁹ Courrèges, Patou e Christian Lacroix.



Uniforme da Air France desenhados por Balenciaga em 1968⁷⁰

Uniformes da Air France elaborados por Christian Lacroix em 2005⁷¹

⁶⁸ Albuquerque, Carlos. Aeromoças, uma profissão entre o glamour, a mídia e o medo. 05/09/2006. Disponível em <<http://www.dw-world.de/dw/article/0,2144,2164996,00.html>>

⁶⁹ O lançamento do uniforme da *Air France* em 1968 marcou o encerramento da carreira de Cristobal Balenciaga com chave de ouro. Nesse mesmo ano ele lançou sua última coleção e se aposentou, passando a residir na Espanha, depois de 30 anos de inovação na indústria da moda. (<<http://www.balenciaga.com/int/en/Default.aspx?nav=/the-house/biography/cristobal-balenciaga>>)

⁷⁰ “Air France comemora 75 anos com uniformes”

Os investimentos em uniformes luxuosos e glamourosos embalavam sonhos e fetiches quanto à vida nas alturas e ao modo de vida francês. Devido ao sucesso da iniciativa da *Air France*, diversas companhias aéreas recorreram a estilistas para elaborarem seus sedutores uniformes.⁷² Devido ao prestígio que envolvia a vida das aeromoças, no imaginário das jovens aspirantes a essa profissão, seu status era semelhante ao das modelos ou estrelas de cinema. Sob os efeitos dessa influência midiática, as aeromoças apareciam nas propagandas como protótipo de uma feminilidade idealizada.⁷³

A exploração midiática da imagem das aeromoças para popularizar os serviços aéreos foi uma estratégia mercadológica altamente rentável, a qual atingiu seu ápice nos anos 1960 e 1970. Ammann menciona que nos filmes e nas propagandas, a imagem das comissárias de bordo era quase exclusivamente feminina, enquanto a dos passageiros e dos capitães fossem masculinas.

Com a maior popularização do transporte aéreo e a redução no preço das passagens, viajar de avião deixou de ser privilégio das elites e a profissão de aeromoça perdeu um pouco do glamour, embora não chegue a entrar para o rol das profissões comuns, devido à oportunidade de conhecer vários países, ter contato com diferentes idiomas e culturas, além da hospedagem em hotéis requintados.

Visando compreender as dimensões de gênero estabelecidas no espaço da aeronave através da análise dos uniformes e dos comportamentos que os acompanham, Cláudia Fay e Geneci de Oliveira analisaram a condição social das mulheres que desempenham profissões distintas no avião: piloto e comissárias de bordo. Ocupando posições antagônicas, os uniformes reforçam as diferenças de status e de gênero culturalmente determinadas, bem como as expectativas sociais que recaem sobre elas.

Na parte de trás do avião, junto aos passageiros, encontram-se as comissárias de bordo (aeromoças) que vestem saias e cultivam o emblema da beleza, feminilidade e glamour. Suas

< <http://www.abril.com.br/noticia/comportamento/air-france-comemora-75-anos-uniformes-fashion-349863.shtml> >

⁷¹ Felipak, Marco. “Viagem pela moda: Air France 75 anos”. 12 de Outubro de 2008.

<http://marcofelipak.wordpress.com/2008/10/12/viagem-pela-moda-air-france-75-anosde-olho-por-marco-felipak/>

⁷² O álbum de fotos da *Editora Abril* disponibiliza uniformes de aeromoças criados por diversos estilistas de renome internacional. <http://www.abril.com.br/fotos/uniforme-aeromoca-airfrance/>

⁷³ Ammann, Carolyn. “Aeromoça: Aspectos da história da fascinação de uma profissão feminina”, 2006.

atividades são prolongamentos dos atributos culturalmente determinadas às mulheres no recinto do lar: transmitir informações (educar), proporcionar segurança e conforto aos passageiros (cuidar), bem como servir alimentos. A “ênfase na sensualidade feminina e no ato de servir [que] as aproxima de papéis subalternos e submissos”,⁷⁴ conferem visibilidade às expectativas em torno de sua atuação. Nessa categoria profissional, as mulheres são maioria e sua posição já está consolidada, embora haja homens atuando no setor.⁷⁵

Enquanto as aeromoças são marcadas pela beleza e feminilidade, atributos culturalmente exigidos, as mulheres que trabalham na cabine de comando da aeronave como pilotos e copilotos são levadas a minimizar a feminilidade para terem uma atuação equiparada à dos homens, já que o trabalho é realizado em um espaço de domínio masculino, marcado pelas construções sociais em torno da determinação, coragem, e autocontrole. Nessa posição não consolidada, em que as mulheres são minoria e competem com os homens, não há investimento na imagem da feminilidade ideal que Naomi Wolf chamou de “mito da beleza”.⁷⁶ Visando ressaltar a seriedade e competência, o uniforme delas - composto por calça, paletó, gravata e quepe - é semelhante ao de seus colegas de profissão do sexo masculino e recebe as insígnias de ordem e poder, herdadas da esfera militar. Os elementos que compõem esse traje traduzem as distinções hierárquicas, além da sobriedade, coragem, disciplina, elegância e prestígio de uma profissão que está embasada na ciência e tecnologia. Esses atributos que causam alto impacto visual lhes conferem poder e autoridade.

Assim como no ambiente siderúrgico, os profissionais das empresas aéreas têm que lidar com vários tipos de riscos e perigos. Por isso, é necessária uma intensa concentração, domínio do corpo e controle das emoções. Além disso, em ambas as profissões o status da empresa é expresso nos uniformes, ainda que o prestígio do uniforme da Usiminas seja mais local, enquanto o dos profissionais de voo é mais internacional.

⁷⁴ Fay, Cláudia Musa; Oliveira, Geneci Guimarães de. “As mulheres que vestem terno x as mulheres que vestem saias”. *Fazendo Gênero 8*, Florianópolis, 2008, p.3.

⁷⁵ Fay e Oliveira (2008, op. Cit.) trazem estatísticas do setor, divulgadas no *Correio Braziliense* de 26 de julho de 2001, que evidenciam o domínio masculino na aviação. Na GOL há 50 comandantes homens e nenhuma mulher; 50 copilotos homens e uma mulher. Na TAM há 428 comandantes homens e uma mulher; 369 copilotos homens e 11 mulheres. Na RIO SUL há 225 comandantes homens e uma mulher, 219 copilotos homens e nove mulheres. No Brasil, as empresas só permitiram a entrada de mulheres como pilotos no final da década de 1980, sendo que na Varig isso só aconteceu em meados de 1990. Dados do Departamento da Aviação Civil (DAC) mostram que menos de 1% dos pilotos são mulheres.

⁷⁶ Wolf, Naomi. *O mito da beleza*. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.

Tanto o histórico do uniforme dos profissionais de empresas aéreas quanto o dos trabalhadores da Usiminas evidenciam que esses trajes, muito mais que proteger o trabalhador e comunicar a imagem empresarial, compõem um fenômeno cultural que comunica posição, status e forma de atuação profissional, o que, por sua vez, se reveste de simbolismos, expectativas e exigências culturalmente determinadas. Como lembram Fay e Oliveira, embora estejamos em uma época em que não é possível falar de profissões exclusivas de homens ou de mulheres, os atributos comunicacionais envolvidos na imagem profissional ressaltam as construções de gênero que evidenciam as diferenças de *poder* e status entre as ocupações, mantendo rótulos e estereótipos quanto à atuação masculina e feminina.

Ao adentrarem por um espaço tradicionalmente masculino e se apossarem do uniforme “masculino”, as mulheres incorporaram os atributos socialmente destinados aos homens (força, equilíbrio e poder de decisão). Assim, o uso de um uniforme “masculinizado” passa a ser depositário de expectativas quanto ao desempenho profissional, levando as mulheres a serem admiradas não apenas pelos atributos que reforçam o lugar historicamente destinado a elas (cuidado, proteção, sensualidade e beleza) e que favorecem a manutenção de estereótipos, mitos e fantasias.

Apesar dos avanços e recuos, aos poucos as mulheres foram conquistando espaços vistos como androcêntricos. Mesmo enfrentando restrições e ameaças, elas puderam se destacar pela capacidade e dinamismo, comprovando que eram tão eficientes (ou mais) que seus colegas de trabalho do sexo masculino. O uniforme teve sua relevância no comportamento feminino, contribuindo para proporcionar maior segurança nos setores onde elas atuavam, como aconteceu com as enfermeiras que participaram da guerra e as que trabalham como pilotos das aeronaves. No que se refere à relevância do uniforme na atuação das mulheres da Usiminas o assunto será abordado no capítulo três. Entretanto, para maior inteligibilidade sobre os aspectos envolvidos no uniforme da Usiminas, torna-se necessário abordar a utilização histórica de uniformes no processo de industrialização brasileira.

1.4. Uniformizando as fábricas: do higienismo e taylorismo ao mercado global

É difícil pensar em qualquer outro objeto feito pelo homem, muito menos algum outro vestuário que seja tão fisicamente carregado, socialmente codificado e historicamente emblemático como o uniforme, especialmente depois de um século que tem visto tanta

violência e motim social como o que passou [século XX]. Uniformes têm, por muito tempo, definido tribos, nações, cultos e subcultura, têm separado os sujeitos bons dos ruins. Eles nos dizem a quem obedecer, temer ou matar; a quem falar ou ignorar; eles indicam a quem pedir informações ou a conta e, até mesmo, a quem convidar para sair.
(Roberta Smith, jornalista de moda, tradução minha)⁷⁷

Com base nos argumentos de Michel Foucault, entendemos que nas sociedades ocidentais os uniformes adotados nos diferentes tipos de instituições estão ligados ao surgimento do poder disciplinar. Com a descoberta da pólvora na Europa, no século VII, era necessário que os soldados tivessem destreza em manusear as armas. Para isso, eles eram “fabricados” mediante rigorosos treinamentos que remodelavam seus corpos, imprimindo sobre eles os atributos: virilidade, eficiência, coragem, postura ereta e atlética. Como a ênfase na disciplina recaiu sobre os corpos, visando maximizar seu potencial e torná-los dóceis e úteis, o corpo se tornou alvo de poder.⁷⁸

Este modelo de educação militar autoritária que prepara os homens para a guerra e nivela uma coletividade pela aparência foi transferido às escolas, penitenciárias, hospitais, igrejas, fábricas e organizações de maneira geral, onde há um poder a ser exercido e ordens rígidas a serem cumpridas. Como parte das estratégias disciplinadoras, o uniforme adotado nas diversas instituições, oculta especificidades individuais, seguindo a lógica da disciplina aplicada nos quartéis, que busca formar mentalidades uniformes.

Elisabeth Wilson informa que na Europa os uniformes foram os primeiros tipos de vestuário produzido em massa, entre os anos 1830 e 1900. Eles passaram a ser adotados por trabalhadores não militares, na medida em que os velhos sinais de posição social desapareciam, em decorrência dos ideais proclamados pela Revolução Francesa. Os uniformes faziam parte de uma tentativa burocrática de fixar o anonimato da metrópole, simbolizando o avanço do estado moderno e da modernidade. As companhias ferroviárias foram as primeiras a introduzir os uniformes, buscando diferenciar seus trabalhadores do restante da população.⁷⁹

Tanto na Europa quanto nos primórdios do serviço público brasileiro, os uniformes marcavam a posição oficial ocupada e conferiam ao usuário autoridade em relação ao público. Conforme Elisabeth Wilson, eles assinalavam que eram “servidores públicos” e que andavam

⁷⁷ Roberta Smith, citada por Weitzel, Brian Thomas. *School Uniforms: An Empirical Analysis and Observational Study of the Implications in Public Schools*. Kalamazoo College, Kalamazoo, Michigan, United States, 2004.

⁷⁸ Foucault, Michel. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro, Graal, 1995.

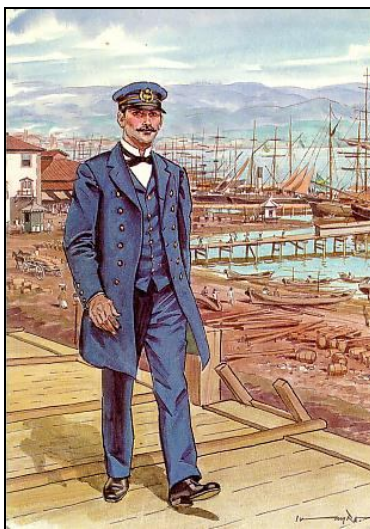
⁷⁹ Wilson, Elisabeth. *E feita de sonhos: moda e modernidade*. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1995, p. 52- 53.

vestidos daquele modo para servir à população.⁸⁰ Philip Mansel defende que a ascensão do uniforme como traje formal representava o poder monárquico, ou seja, seu uso era uma forma de expressar a fidelidade ao monarca, bem como a importância do Estado e do serviço oficial realizado por carteiros, policiais e oficiais alfandegários. Além disso, era uma forma de os nobres excluírem os não nobres do seu círculo social, evidenciando a divisão de classes e a distância social entre os grupos.⁸¹

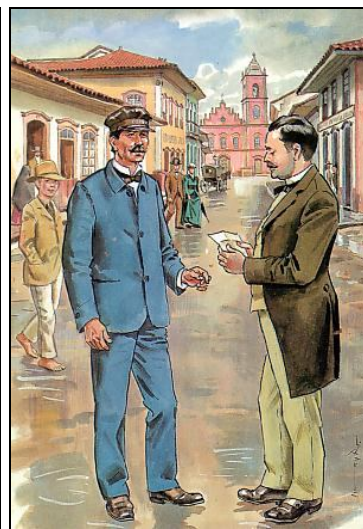
No Brasil, o emprego dos primeiros uniformes se deu com a instituição dos serviços públicos, após a vinda da corte portuguesa para o país em 1800. Seguindo a tendência européia, os primeiros uniformes dos funcionários públicos brasileiros - policiais, Correios e serviços de transportes (bondes e locomotivas) - traziam representações visuais de traços aristocráticos, por estarem firmemente vinculados à atuação do Estado, já que somente o Governo tinha competência para designar esses profissionais e promover alterações nos uniformes. Os uniformes dos trabalhadores públicos marcavam uma condição oficial e valorizada, possibilitando o estabelecimento de uma identidade nacional, além de favorecerem o controle do usuário, facilitando a identificação daqueles que se desviassem das normas oficialmente estabelecidas.⁸²



Carteiro da Corte - Administração dos Correios, 1849, Rio de Janeiro, RJ



Inspetor de Serviço Postal no Mar - Correios do Império, 1888. Porto de Santos, SP



Estafeta - Correios do Império, 1888. Rua 15 de Novembro, São Paulo-SP

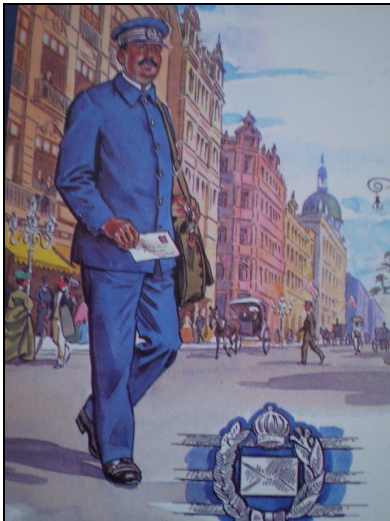
⁸⁰ Idem, *Ibidem*.

⁸¹ Mansel, Philip. "Monarchy, uniform and the rise of the frac 1760-1830". *Past & Present*, 96(1), 1982, pp. 103-132.

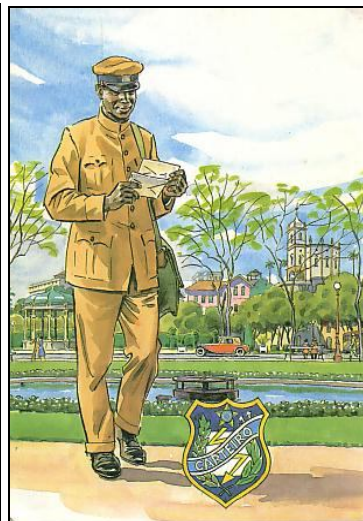
⁸² Almeida, Adilson José de. *Uniforme da guarda nacional*, (Op. Cit.), 1998, p.53-54.



Condutor de Malas
Correios do Império, 1888. Recife-PE



Carteiro - Diretoria Geral dos Correios.
Início do Século XX



Carteiro - Departamento dos Correios
e Telégrafos. 1930

Fonte: Museu Postal Telegráfico da ECT, Brasília DF. (Reconstituição de época)⁸³

Enquanto os primeiros uniformes marcavam uma posição oficial, a industrialização e a propagação do Movimento Higienista levaram as fábricas brasileiras a exigirem uniformes higiênicos, compostos por aventais e jalecos brancos. Margareth Rago menciona que em 1922 o saber médico defendia um amplo conjunto de medidas que visava higienizar a fábrica, dentre eles, “a utilização de aventais [guarda-pós] e calçados especiais de trabalho para os operários”, pois se acreditava que a “insalubridade e a falta de higiene só poderiam produzir indivíduos degenerados física e moralmente, o que significava um alto custo econômico para a nação”.⁸⁴ Assim, os guarda-pós ou aventais foram transferidos dos hospitais para as fábricas. Inês Dussel informa que os aventais brancos, copiados da França, expressavam a força do discurso de Luís Pasteur e de seus discípulos, atuando como mecanismo de “guerra contra os micróbios”. Dessa forma, o branco era visto como sinônimo de pureza, limpeza e saúde.⁸⁵

⁸³ Agradeço a Almira Pereira de Souza Almeida, da Empresa de Correios e Telégrafos (ECT), pelo envio de informações e materiais.

⁸⁴ Rago, Margareth. *Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997, p. 43.

⁸⁵ Corroborando essa asserção, Nanci Lauro, em uma pesquisa sobre uniformes usados por profissionais de um hospital, verificou que aqueles que portavam uniformes brancos os lavavam mais vezes do que aqueles que eram de outras cores, pois a sujeira tornava-se mais aparente. Assim, a utilização de tecidos brancos se tornou efetiva como mecanismo de higiene, minimizando a propagação de microrganismos, principalmente em empresas ligadas à alimentação e saúde, onde os cuidados para evitar a contaminação precisam ser rigorosos (Lauro, Nanci dos Santos. *Metodologia para seleção de vestimentas de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Florianópolis- SC: Departamento de Engenharia de Produção da UFSC, 1984).

Embora as roupas brancas fossem empregadas nos hospitais, desde o início do século XX, na década de 1930 os uniformes que estavam sendo empregados com sucesso nas escolas, expressando adesão ao espírito militar, foram transferidos para os ferroviários. Em 1931, a organização racional do trabalho que já vinha sendo discutida e implementada por diversos intelectuais e empresários no Brasil, desde a década de 1920, chegava a Sorocaba através do Serviço de Ensino e Seleção de Pessoal da Escola Profissional de Sorocaba.

A escola oferecia cursos para aprendizes e aperfeiçoamento profissional aos ferroviários, iniciativa do educador Roberto Mange e do diretor da Estrada de Ferro Sorocabana, Gaspar Ricardo Junior, membros fundadores do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT).⁸⁶ Um dos principais objetivos da escola era transformar o local de trabalho e os funcionários, tornando-os mais produtivos sob a lógica da organização racional do espaço e das tarefas a serem executadas. Em 1937, já existiam nove centros localizados em diversos municípios do estado de São Paulo.⁸⁷



Aprendizes ferroviários em frente a uma locomotiva⁸⁸

⁸⁶ SENAI. *De homens e máquinas: Roberto Mange e a formação profissional*. São Paulo: SENAI, 1991.

⁸⁷ Salvadori, Maria Angela Borges. "Educação, trabalho e juventude: Os Centros Ferroviários de Ensino e Seleção Profissional e o perfil do jovem ferroviário". *Revista Histórica do Arquivo Público do Estado de São Paulo*, Edição n. 11, junho de 2006.

<<http://www.historica.arquivoestado.sp.gov.br/materias/anteriores/edicao11/materia02/>>

⁸⁸ SENAI. *De homens e máquinas*, (Op. Cit.), 1991, p.106.

Dentro da lógica da racionalização das atividades laborais e da segmentação das tarefas na linha de montagem, surge o uniforme (tipo macacão) como vestimenta de trabalho, que era condizente com o paradigma Taylorista, que preconizava o aumento da produtividade mediante a racionalização do trabalho, redução de gastos e controle do tempo. Sob essa lente, o trabalhador era visto como mais uma peça do aparato produtivo, uma máquina que precisava ser controlada para ser eficiente. Assim, o uniforme fazia parte dos mecanismos de controle adotados, já que permite nivelar os trabalhadores pela aparência e camuflar diferenças individuais, possibilitando uma maior racionalização da produção.

Por nivelar os trabalhadores pela aparência, despersonalizando-os, o uniforme atende ao propósito da racionalização, pois apaga as particularidades físicas, favorecendo a impressão de que os trabalhadores são tão impessoais e produtivos como as máquinas. Se nos hospitais e indústrias alimentícias, a tendência era o uso de uniformes brancos, as fábricas de mecânica pesada empregavam cores “sujas”, principalmente o marrom e cinza. Inicialmente os uniformes eram feitos por costureiras e, por isso, variavam em cores e modelo. Com o desenvolvimento da confecção industrial e a utilização da produção em série, houve uma padronização.



Uniforme dos carteiros implantado em 1969



Uniforme dos carteiros implantado em 2008⁸⁹

Como o modelo fordista se preocupava com o controle da vida do trabalhador, extrapolando os muros das fábricas, os uniformes favoreceram esse propósito por facilitar a identificação dentro e fora da empresa. Seu emprego fazia parte da mesma lógica que regia o uniforme escolar: reforçar a disciplina, impor a obediência e facilitar o controle. O ensino

⁸⁹ Fonte: *O Correio do Trabalhador*, Campinas, n. 228, janeiro de 2009.
http://www.sintectcas.org.br/doc/boletim_229_Janeiro_2009.pdf

profissional, que articulava escola e fábrica, possibilitou implantar o Taylorismo no Brasil, assegurando a eficácia do uso de uniformes, principalmente por ser utilizado por jovens inexperientes que estavam em busca do primeiro emprego. Ao serem admitidos nas fábricas, esses jovens trabalhadores formavam uma nova geração de operários dóceis e úteis, capacitados e moldados conforme os interesses do estado e das empresas.

1.5. Os uniformes e a ideologia do soldado operário

A introdução oficial dos uniformes de trabalho entre os operários no Brasil se deu em 1º de maio de 1942, no contexto da Segunda Guerra Mundial, em meio à política ditatorial de Getúlio Vargas. O alvo foi os trabalhadores contratados para construir a maior e mais moderna indústria nacional: a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN).

A implantação da CSN se revestiu de uma relevância econômica e um peso simbólico sem precedentes. Além de representar a concretização de um projeto siderúrgico de grande porte tão sonhado pelos brasileiros, ela marcava o início de um novo e promissor ciclo econômico que alavancaria o país para a era industrial e contribuiria para a popularização do nome de Getúlio Vargas.

A notícia no *Jornal do Brasil* quanto à implantação da siderúrgica atraiu milhares de camponeses, de diversas partes do país. Waldyr Bedê menciona que esses trabalhadores de pés descalços, quando chegaram a Volta Redonda, “*Nada mais traziam consigo, além do analfabetismo, da ignorância, da miséria, da subnutrição e das mãos calosas do cabo da enxada. Pois foi essa estirpe de gigantes sem estirpe que fez surgir uma imensa fábrica, como jamais fora vista no Brasil.*”⁹⁰ A situação desses trabalhadores era tão vulnerável que o major Macedo Soares, responsável pela seleção de pessoal na CSN, em depoimento concedido a Regina Lúcia Morel informa que

Quando um operário chegava a Volta Redonda ele era despido, ele e toda a sua família. E nós vestíamos roupas novas neles. Dávamos banho, passávamos pelos médicos e dávamos roupas novas. E as roupas antigas eram levadas e guardadas. Colocadas dentro de um saco e guardadas com o nome deles, porque era gente muito suja e doente.⁹¹

⁹⁰ Bedê, Waldyr. *Volta Redonda na Era Vargas*. Volta Redonda-RJ: Nova Gráfica, 2004, p.40.

⁹¹ Morel, Regina Lúcia de M. *A ferro e fogo – construção e crise da família siderúrgica: o caso de Volta Redonda (1941-1968)*. Tese de doutorado. São Paulo: Departamento de Sociologia da IFLCH/USP, 1989,

Ao serem admitidos na siderurgia, esses operários corporificaram o sonho de construir a maior usina siderúrgica da América Latina. Diante da grandeza do empreendimento, eles eram movidos pelo sonho e pela esperança de um bom emprego e uma vida melhor. Tais expectativas os motivavam a trabalhar com entusiasmo e convicção de que estavam erguendo uma indústria sem precedentes na história do Brasil. O técnico mecânico Isidório Ribeiro ressalta como o desafio era encarado pelos trabalhadores, soldados da pátria: “*Muitas vezes, nem nos dávamos conta de que escurecera e a noite já ia alta. Acontece que tínhamos um trabalho a realizar, uma missão a cumprir, e, como bons soldados, somente parávamos quando recebíamos ordem para cessar tudo.*”⁹²

Os relatos do técnico mecânico evidenciam a construção de um projeto de vida e um projeto familiar.⁹³ “*Muitos companheiros, alguns muito simples e de ‘pouca leitura’, inclusive, tinham uma noção bem nítida da importância da obra que ajudavam a construir*”, e “*associavam a relevância da usina de aço com o futuro de seus filhos*”.⁹⁴ Em outro momento, Isidório ressalta a percepção dos operários quanto à importância da CSN tanto para eles próprios, como para o Brasil:

Havia no trabalho que fazíamos um amor muito grande pela CSN. Era uma experiência diferente, porque estávamos construindo alguma coisa de positiva. [...] trabalhávamos, às vezes, vinte e quatro horas por dia. Naquela época, quando a Usina começou, eu fiz uma jornada de quarenta e oito horas de trabalho. [...] Então, aquilo nos dava uma força interior, uma resistência, uma garra, para suportarmos os problemas. Vivíamos uma época de racionamento: às vezes, faltava carne, açúcar, pão. [...] Trabalhava-se muito e quase não havia tempo para o lazer.⁹⁵

Para que houvesse essa extrema dedicação, Getúlio Vargas já havia iniciado em 1938 uma campanha na qual distribuía a cartilha *O Brasil é bom*. Nela, ele se apresentava como o protótipo do operário que trabalha com dedicação que não descansa, em prol de uma incansável batalha rumo ao progresso. A cartilha dizia:

p. 96, (apud Gracioli, Edilson José. A Ponta de um Iceberg: A Greve na C.S.N. em novembro/88. Dissertação de Mestrado. Campinas, SP: Departamento de Sociologia do IFCH/Unicamp, 1994, p.24).

⁹² Bedê, Waldyr. *Volta Redonda na Era Vargas*, (Op. Cit.), 2004, p.42.

⁹³ À noite, os operários se dirigiam às oficinas da Escola Profissional da CSN (mais tarde renomeada Escola Técnica Pandiá Calógeras) onde aprendiam os diversos ofícios demandados pela indústria pesada (tornearia, eletricidade, mecânica, caldeiraria, serralheria, solda, fundição, carpintaria). Outros frequentavam as escolas de alfabetização (Moreira, Regina da Luz. *CSN, um sonho feito de aço e ousadia*. Rio de Janeiro: CPDOC/Fundação CSN, 2005, p.53).

⁹⁴ Bedê, Waldyr. *Volta Redonda na Era Vargas*, (Op. Cit.), 2004, p.42.

⁹⁵ Idem, p.46.

O Presidente é um homem modesto, de vida simples, sem ostentação. Ele não exerce o governo por vaidade ou prazer. Exerce o governo porque gosta de trabalhar pela grandeza do Brasil. Ele é também um operário: o operário da grandeza nacional. Trabalha entre muitos papéis, escravo do seu dever. Ele é o homem mais ocupado do país. Homem a quem não sobra a menor parcela de tempo. O Chefe da Nação é um exemplo de atividade para todos os brasileiros. Todos os brasileiros devem trabalhar como o presidente.⁹⁶

A estratégia do Departamento Nacional de Publicidade (DNP), em fazer uma analogia entre o presidente e os operários mediante o emprego de um linguajar simples, era uma tentativa de diluir simbolicamente as fronteiras entre a elite e os operários e forjar uma identificação dos trabalhadores para com o governo. O relevo sobre o esforço do presidente em se dedicar em tempo integral para promover o progresso do país era um convite para que os trabalhadores se sensibilizassem e se comprometessem com essa causa.

Os operários que trabalhavam bravamente na construção da usina de Volta Redonda, cumprindo jornadas de trabalho de 12 a 15 horas diárias, viam a usina ganhar contornos. Nesse clima de euforia, um “*entusiasmo contagiante, cheio de ardor cívico, envolvia os trabalhadores*”, informa Isidório Ribeiro, técnico da CSN.⁹⁷ Sob esse entusiasmo, no dia 1º de maio de 1942, os operários foram convidados a desfilar em um ato cívico que aconteceria no maior estádio de futebol da época, o de São Januário.⁹⁸

Imbuídos de um espírito patriótico, uma “brigada” de 2.000 trabalhadores desfilam perante um enorme auditório trajando seus uniformes (os macacões) como verdadeiros soldados engajados na produção, portando faixas em homenagem a Getúlio Vargas. Nesta ocasião, Vargas se dirigia aos trabalhadores como “soldados da produção”, solicitando todos os esforços para o máximo desencadeamento da “batalha da produção”.⁹⁹ O tempo era de muito trabalho, sacrifícios, muita disciplina e participação.¹⁰⁰ A estratégia de Vargas de transformar os operários em soldados foi favorecida pela sua origem militar (seu pai havia lutado na guerra do Paraguai) e pela sua passagem pelo exército. O que indica que ele estava

⁹⁶ Departamento Nacional de Propaganda. *O Brasil é bom*. DNP: Rio de Janeiro, 1938.

⁹⁷ Bedê, Waldyr. *Volta Redonda na Era Vargas*, 2004, p.46.

⁹⁸ Em 1944, as festividades de 1º de maio foram transferidas para o Pacaembu, o maior palco do futebol paulista, construído em 1940.

⁹⁹ Regina Moreira informa que, pela primeira vez, Vargas não participou pessoalmente das comemorações de 1º de maio devido a um acidente automobilístico ocorrido naquele mesmo dia. Entretanto, a mensagem do presidente foi lida pelo Ministro do Trabalho, Marcondes Filho (Moreira, Regina da Luz. *CSN, um sonho feito de aço e ousadia*, (Op. Cit.), 2005, p.59)

¹⁰⁰ Telles, Helyom Viana. “Trabalho, cultura e ideologia no Brasil: os ofícios cortesões e as lutas políticas do Sinditêxtil”. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC*. Vol. 3 n. 2 (2), janeiro-julho/2007, p. 146-167. <http://www.emtese.ufsc.br/vol3_2art3.pdf>

bem informado quanto às estratégias a serem empregadas no disciplinamento dos trabalhadores, afastando-os da política.



Desfile de operários no Campo do Vasco da Gama, no Rio de Janeiro, 1º de maio de 1942, RJ¹⁰¹



Operários de Volta Redonda uniformizados no desfile de 1º de maio de 1942, no Rio de Janeiro¹⁰²

¹⁰¹ <http://www.portalsaofrancisco.com.br/alfa/historia-do-senado-federal-do-brasil/senado-e-a-terceira-republica.php>

Se, em períodos anteriores, 1º de maio era um dia de luta e de contestação, a partir de 1940, com a instituição das festividades no maior estádio de futebol da época e concessão de benefícios aos trabalhadores, Vargas imprimiu à data outra conotação.¹⁰³ Dessa forma, o clima de luta foi substituído pelo de festa. Identificado como o "trabalhador nº 1" do país, o presidente roubava a cena e “*era exaltado como o principal ator político de um evento que anteriormente tinha nos trabalhadores sua expressão simbólica*”.¹⁰⁴

Para manter-se como a estrela dessa festividade, a cada ano Vargas anunciava uma novidade nas comemorações de 1º de maio. Na primeira comemoração de 1940, ele anunciou a implantação do salário mínimo e no ano seguinte, informou a instalação da Justiça do Trabalho. Em 1942, em meio à Segunda Guerra Mundial e euforia da implantação da CSN, lançou o tema “soldados da produção”. Em 1943, promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fazendo enfático apelo à sindicalização massiva.¹⁰⁵

Em função das benesses que o governo concedia aos trabalhadores, o evento que acontecia no Rio de Janeiro era repercutido em todo o país pelo Departamento de Imprensa e Propaganda (DIP) que anunciava que “*o 1º de maio não é um dia de reclamações e de lutas, mas de agradecimentos [a Getúlio Vargas] e de festa*”. Os trabalhadores eram levados a reconhecer as dádivas oferecidas pelo presidente e a expressar seu “dever de gratidão” para com seu “protetor”.¹⁰⁶ Assim, progressivamente, a contestação do dia 1º foi se apagando.

¹⁰² Arquivo Nacional da Empresa Brasileira de Notícias (EBN) (apud Moreira, Regina da Luz. *CSN, um sonho feito de aço e ousadia*, (Op. Cit.), 2005, p.53)

¹⁰³ Desde 1890, a data 1º de maio havia sido internacionalmente representada como o dia de luta dos trabalhadores. No Brasil, nesse mesmo ano, pequenos grupos de operários socialistas começaram a refletir sobre essa data e a lutar pela redução da jornada de trabalho. A partir de 1885, foram realizadas, em Santos, reuniões e pequenas manifestações. A partir de 1906, tal data tomou maior dimensão com o 1º Congresso Operário Brasileiro no Rio de Janeiro e a instituição da Confederação Nacional Operária (COB) e seu jornal quinzenal *Voz do trabalhador*. Em 1906, houve várias greves em prol da redução da jornada de trabalho. A partir daí, as diversas manifestações culminaram em espancamentos e prisões de grevistas. Muitos estrangeiros foram expulsos do país como “agitadores”. Apesar de alguns setores terem conseguido as 8 horas, a luta pela redução na jornada de trabalho continuou até 1932, quando Vargas atendeu a essa antiga reivindicação dos trabalhadores. Em 1º de Maio de 1940, em uma festividade realizada no estádio de São Januário, no Rio de Janeiro, o presidente entregou aos trabalhadores a CLT e mudou radicalmente o sentido dessa manifestação (Giannotti, Vito; Moraes, Reginaldo. “Primeiros de Maio de ontem, lições para hoje”. http://www.piratininga.org.br/memoria/artigo_vito.htm Acesso em 12/10/2009).

¹⁰⁴ Paranhos, Adalberto. “Antídoto para a luta de classes”.

http://www2.uol.com.br/historiaviva/reportagens/antidoto_para_a_luta_de_classes_imprimir.html

¹⁰⁵ Idem, Ididem.

¹⁰⁶ Idem, Ididem.

Em 1º de Maio de 1942, com o desfile da CSN no Rio de Janeiro, Getúlio lançou dois grandes movimentos: a “batalha da produção” e a campanha de sindicalização, com o seguinte lema: “Trabalhador organizado e trabalhador disciplinado”. A partir dessa data, o ministro do trabalho Marcondes Filho passou a discursar para os trabalhadores no programa *Hora do Brasil*, fazendo uma alta propaganda do Governo Vargas.

A campanha “batalha da produção” era também uma forma de ressaltar as ações do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) que havia sido criado por Vargas no Rio de Janeiro, em 22 de janeiro de 1942, pelo Decreto-Lei n.º4.048, após diversos esforços para a implantação do ensino industrial no Brasil. Como parte desse esforço em promover a indústria, em 28 de agosto de 1942, o SENAI também foi implantado em São Paulo, sob a direção do engenheiro Roberto Mange, professor da Escola Politécnica de São Paulo, que, desde a década de 1920, vinha aperfeiçoando métodos de formação racional de trabalhadores:¹⁰⁷

O objetivo do SENAI, segundo seus porta-vozes, não é o mero treinamento técnico e a formação de habilidades manipulativas necessárias ao exercício das profissões industriais, mas a “educação integral” através da preparação do aprendiz para o exercício consciente da cidadania, da formação humana e da orientação social e cívica.¹⁰⁸

O discurso de Vargas que se refere aos operários como soldados foi recorrente no período de 1942 a 1945. Segundo Roney Cytrynowicz os “operários foram transformados em ‘soldados da produção’, fábricas em unidades militarizadas da ‘batalha da produção’ e os imigrantes, especialmente os japoneses, mas também alemães e italianos, em inimigos da Pátria”.¹⁰⁹

Regina Moreira menciona que a participação dos operários na Companhia Siderúrgica Nacional durante os desfiles reforçava a mística desenvolvida pelo Departamento de Imprensa e Propaganda (DIP), em torno da construção da usina e da construção da nação. Ao reforçar a identificação entre operários e soldados na ocasião do desfile, o presidente da República expressava a missão e a postura que o operariado da CSN, com o seu estatuto de “funcionário público”, teria de assumir em defesa dos interesses da Nação.

¹⁰⁷ História do SENAI-SP. http://www.sp.SENAI.br/rafard/Webforms/Interna.aspx?secao_id=37 Acesso 26/06/2009.

¹⁰⁸ SENAI. *De homens e máquinas*, (Op. Cit.), 1991.

¹⁰⁹ Cytrynowicz, Roney. *Guerra sem guerra: a mobilização e o cotidiano em São Paulo*. São Paulo: Edusp, 2000, p.20.

Edison Jose Gracioli afirma que a CSN estava tão ligada ao projeto nacional que os operários recrutados para a empresa estavam desobrigados do Serviço Militar. Portanto, trabalhar na da CSN era equivalente a servir nas Forças Armadas e colaborar na defesa da pátria.¹¹⁰ Em tempos de guerra, os “operários soldados” eram os verdadeiros heróis que trabalhavam para garantir o progresso nacional.

A implantação dos uniformes na primeira grande indústria estatal brasileira e a alusão aos trabalhadores como soldados se ligam a um complexo jogo de forças políticas de Getúlio Vargas, visando construir um novo modelo de operário urbano submisso e grato ao governo. A consolidação desse modelo foi favorecida pela contratação maciça, pelas indústrias, de trabalhadores de origem rural, em sua maioria, analfabetos e despolitizados.

Para consolidar a visão dos trabalhadores como soldados, além do uniforme e da marcha em 1º de maio, o governo construiu um tipo de operário militarizado e dócil, mediante medidas que conjugavam coerção, prêmiação e discursos que envolviam Estado, fábrica, família e espaço urbano.¹¹¹ O grande aliado na formação desse operariado útil ao progresso e à Nação era o programa de rádio *Hora do Brasil*, veiculado pela Rádio Nacional, criado pelo Departamento de Imprensa e Propaganda (DIP). Nesse mesmo programa que recrutou os trabalhadores e transmitia os ensinamentos úteis à nação,¹¹² em 1942 referi-se aos trabalhadores como “soldados da produção”, solicitavam o esforço máximo dos operários na “batalha da produção”. Entretanto, ao mesmo tempo em que apelava para a colaboração dos trabalhadores, Vargas suspendia diversos direitos trabalhistas (decretou jornada de dez horas de trabalho e suspendeu o direito a férias nas indústrias). Em nome do esforço de guerra, em dezembro de 1942, ele lançou um decreto que impedia que os trabalhadores das chamadas “indústrias de guerra”, faltassem ou desistissem do emprego. Aqueles que desacatassem a lei poderiam ser enquadrados pelo Supremo Tribunal Militar pelo crime de deserção. O momento

¹¹⁰ Gracioli, Edilson José. *A Ponta de um Iceberg*, (Op. Cit.), 1994, p.23.

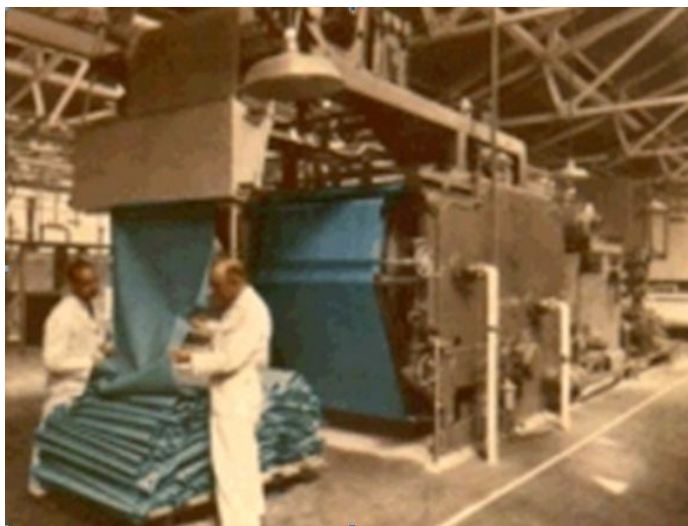
¹¹¹ Idem, *Ididem*.

¹¹² Adalberto Paranhos defende que o Ministro do Trabalho Marcondes Filho apoiou grandemente a política desenvolvimentista de Vargas. Os discursos semanais divulgados no programa *Hora do Brasil* (transmitido obrigatoriamente em todas as emissoras de rádio) ressaltavam as características do presidente, as quais deveriam ser louvadas e enaltecidas pelos brasileiros. Com o intuito de alçar Vargas à condição de “pai dos pobres e dos ricos”, a figura de Vargas envolvia o mito da doação que visava convencer os trabalhadores de que a legislação trabalhista lhes fora concedida espontaneamente, sem imposição ou pressão. A concessão dos direitos trabalhistas era enfatizada como “generosidade” e “capacidade de antevisão” do governo e do seu reconhecimento pelo trabalho de seus eficientes colaboradores.

político vivido pelos trabalhadores era tenso, pois eram forçados a se empenharem ao máximo, sem receber seus direitos sociais já garantidos por lei.

A partir de 1942, o poder de Vargas passou a ser contestado pelo movimento democrático, ganhando adeptos das classes dominantes, médias e militares. A guerra foi fundamental para a definição de que a ditadura não mais se sustentava. A força do movimento em prol da democracia culminou no golpe de Estado de 1945, com a tomada do poder e a Ascensão de Eurico Gaspar Dutra em 1946. Apesar da derrota de Vargas, a força do simbolismo, de que se revestiu o emprego dos uniformes dos trabalhadores em 1º de maio de 1942, favoreceu sua adoção em outras empresas estatais e particulares.

Como prova da adesão pelos industriais aos ideais do “operário soldado”, em 1942 a Alpargatas lançou o Brim Coringa, tecido muito usado em roupas profissionais. Segundo Katiene Silva, foi com esse brim que a empresa produziu sua primeira calça Jeans, a Rodeio. Até 1960, as cores usadas para a confecção industrial de uniformes escolares e profissionais eram cinza, azul marinho e bege.¹¹³ Na fotografia seguinte, vemos os operários da empresa Alpargatas (década de 1950) uniformizados com macacões:



Trabalhadores da Alpargatas uniformizados durante a produção de tecidos para uniformes¹¹⁴

¹¹³ Silva, Katiene Nogueira da. *Criança alçada, criança sadia*. Dissertação de mestrado. São Paulo: Departamento de Educação da USP, 2006, p.95.

¹¹⁴ Alpargatas. “Linha do tempo”. Acesso em 28/06/09.
<http://www.alpargatas.com.br/empresa/historia.htm# 40>

O enfraquecimento do socialismo, a abertura política, a necessidade de reestruturação produtiva, as privatizações das estatais, a imagem das empresas não mais calcada no paternalismo, mas na busca de novos mercados e a modernização flexiva, exigiram mudanças na política dos uniformes. Assim, estilistas foram contratados para elaborar modelos que expressassem a nova dinâmica das fábricas e uma imagem empresarial mais moderna.

A partir de 1990, diante da abertura da economia e a ampliação da concorrência, as empresas precisaram buscar a eficácia produtiva e conquistar a chamada “qualidade total”. Nesse cenário, a uniformização profissional ganhou destaque, visando contribuir para a boa imagem da instituição. Empresas do ramo de uniformes profissionais, como a Santista Têxtil, investiram em modelos diversificados, como é enfatizado no mostruário de tecidos para “Roupas profissionais” da Santista Têxtil, lançado na década de 90:

A uniformização faz parte do conceito moderno de administração. Uma empresa uniformizada tem um visual diferenciado. Passa uma imagem de organização, eficiência e qualidade para o mercado. É mais ou menos o efeito que as embalagens têm para aos produtos. As pessoas se sentem parte de um time, o espírito de equipe é fortalecido. Isto pode ser medido até na produtividade.

Visando atender aos interesses dos funcionários quanto à adoção de uniformes que promovam a identidade grupal e levem os trabalhadores a “vestir a camisa da empresa”, muitas companhias concedem aos trabalhadores a oportunidade de participar do processo decisório quanto às características dos uniformes a serem adotados (modelo, cor e tecido). Para melhorar sua imagem, diversas empresas contrataram costureiros renomados para assinar os uniformes, imitando a iniciativa da *Air France*, que a partir de 1946 recorreu a estilistas internacionais para assinar os uniformes de atendentes de bordo e pilotos. Seguindo a tendência de associar o nome de uma estilista a uma marca, que é conhecida como “moda corporativa”, os uniformes dos trabalhadores da TAM, por exemplo, são assinados por Marie Toscano.¹¹⁵

¹¹⁵ A companhia Gol também convidou Ricardo Almeida para assinar a linha masculina e Glória Coelho para a feminina. O McDonalds contratou Giorgio Armani e Russell Simmons para criar uniformes mais contemporâneos. No Brasil, Alexandre Herchecovitch foi selecionado para assinar os uniformes do Mc Donalds e Glória Coelho foi contratada para assinar os uniformes das apresentadoras do canal Shop Tour. (<http://www.estado.com.br/suplementos/fem2006/12/02/fem-1.93.23.20061202.6.1.xml>; <http://oglobo.globo.com/projetos/gastronomia2007/mat/2007/11/17/327209570.asp>. http://www.aprest.com.br/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=27 .<http://www.Nutrinews.com.br/edições/Ed206/Ed206-Capa-Uniformes.asp>.)



Novos uniformes da TAM criados por Marie Toscano¹¹⁶

Com a queda da uniformização militarizada e a introdução de modelos diferenciados pelo posto de trabalho, esses trajes contribuíram para uma melhor imagem da empresa, e deram visibilidade às hierarquias, facilitando aos clientes a identificação do trabalhador. Nos anos 2000 houve uma tendência da informalidade dos uniformes. Até mesmo setores tradicionais como os Correios e a Polícia Militar ganharam uniformes em versão ciclista, substituindo a calça por bermuda.



Uniforme de carteiro em uso em 2008¹¹⁷



Uniforme de policiais em uso em 2008¹¹⁸

¹¹⁶ <http://www.erikapalomino.com.br/erika2006/fashion.php?m=1021#titulo> Acesso em 11/04/2009.

¹¹⁷ Fonte: *O Correio do Trabalhador*, Campinas, nº 228, janeiro de 2009.

http://www.sintectcas.org.br/doc/boletim_229_Janeiro_2009.pdf

¹¹⁸ Fonte: G1. PM irá comprar mais 60 bicicletas para policiamento da região central. 22/11/08.

<http://g1.globo.com/Noticias/SaoPaulo/0,,MUL868454-5605,00.html>

Os uniformes diferenciados por setor de trabalho evidenciam a diferenciação entre os grupos, veiculando símbolo de status e distinção social. Como afirma Sahlins, a roupa é uma forma de expressar a ordem do mundo, pois na sua produção são desenvolvidos signos apropriados para todos os tipos de distinções sociais.¹¹⁹ Entre as empresas que adotam a uniformização homogênea, a imagem transmitida se relaciona ao senso de equipe, corporativismo e nivelamento. O uniforme pode ser um indicativo de que todos estão aptos a desempenhar as mais diversas atividades que contribuem para o sucesso empresarial, o que pode estar muito distante da realidade vivenciada por um grupo.

Diante da complexidade que envolve o vestuário, antes de entrar na análise sobre o uniforme da Usiminas, torna-se necessário trazer diversos elementos sobre a implantação dessa empresa e a dinâmica da vida social em Ipatinga, inserindo o uniforme em um contexto sócioeconômico, político e cultural mais amplo.

¹¹⁹ Sahlins, Marshall. *Cultura e razão prática*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003, 2003.

CAPÍTULO 2. FABRICANDO “CORPOS DÓCEIS” NA CIDADE-EMPRESA

2.1. Ipatinga: Um cenário marcado por conflitos sociais

Ipatinga é uma cidade de grandes contrastes: O primeiro que chama a atenção de qualquer transeunte é a exuberância da sua natureza, em contraste com a dureza do aço. Sua natureza privilegiada, decorada com amplas vegetações, rios, lagoas, cachoeiras e parques, confere ao município um cenário de beleza digna de ser mencionada, como podemos ver nas imagens abaixo.¹²⁰



Parque das Cachoeiras

Fonte: http://perfil.ipatinga.mg.gov.br/perf_vis.asp?cd=52



Parque do rio doce

Fonte: http://perfil.ipatinga.mg.gov.br/perf_vis.asp?cd=52

O nome Ipatinga, que em Tupi-Guarani significa *pouso de águas limpas*, advém do seu potencial hídrico, já que a cidade é margeada pelo Rio Piracicaba - o qual deságua no Rio Doce - e pelo Parque Nacional do Rio Doce. A área verde de Ipatinga, um orgulho para seus moradores, faz da região um local propício ao desenvolvimento do eco-turismo. Junto a 31 municípios, Ipatinga integra o Circuito Mata Atlântica, projeto turístico que envolve a maior reserva de Mata Atlântica preservada: o Parque Estadual do Rio Doce com 36 mil hectares.

¹²⁰ O Parque Ipanema é composto por uma das maiores áreas verdes do país, situado no centro da cidade, com mais de um milhão de metros quadrados. Elaborado pelo paisagista Roberto Burle Marx, esse espaço de lazer, caminhada, esportes e eventos culturais aberto à população, além das árvores e lagoa, comporta um parque da Ciência, ginásio, quadras poliesportivas, playground, anfiteatro e palco para apresentação de shows. O parque abriga ainda o Kartódromo Emmerson Fittipaldi, o Estádio Municipal Epaminondas Mendes Brito (Ipatingão), a Farmácia Verde e o Horto Municipal.

Esse cenário de rara beleza atraiu seus primeiros habitantes, os índios botocudos, que sobreviviam da caça, pesca, coleta e pequena agricultura de subsistência em meio a um verdadeiro cinturão verde que protegia as minas de ouro e diamante. Devido à localização geográfica, relevo acidentado e densas florestas, a Bacia do Rio Doce foi uma das últimas regiões de Minas Gerais a serem povoadas. Uma das primeiras frentes de povoamento aconteceu no final do século XVII e início do século XVIII, após a descoberta do ouro nas margens do Rio Piracicaba, o que propiciou as primeiras expedições de bandeirantes as quais abriram caminho para o povoamento da região. Quando os desbravadores chegaram ao leste de Minas Gerais, encontraram os índios botocudos e o combate com eles levou ao extermínio desses indígenas. A partir daí, o processo de ocupação ocorreu lentamente, pois a região era bastante isolada e a comunicação com outros lugares era extremamente difícil.

A inauguração da Companhia Estrada de Ferro Vitória Minas, em 1922, atraiu comerciantes e aventureiros que se deslocaram de regiões auríferas em decadência e ocuparam as terras da região, onde se dedicaram às atividades de carvoaria, já que o carvão vegetal era usado para abastecer as atividades siderúrgicas da Companhia Belgo-Mineira, em João Monlevade, e da Companhia Aços Especiais Itabira (ACESITA), em Timóteo.

Com a implantação da Usiminas, progressivamente, o lugarejo simples dos tropeiros e dos carvoeiros, que trabalhavam nas fazendas locais, experimentou um vertiginoso crescimento econômico e demográfico. A partir daí, o leste mineiro presenciou novos conflitos, sendo que os principais deles foram travados entre os trabalhadores da Usiminas, nos anos iniciais da empresa. Posteriormente, vieram os conflitos resultantes da “*produção social do espaço urbano*”, seguido de conflitos ambientais decorrentes da poluição causada pela Usiminas ¹²¹. Em 1998, os municípios de Ipatinga, Timóteo, Coronel Fabriciano e Santana do Paraíso passaram a compor a Região Metropolitana do Vale do Aço, um importante pólo siderúrgico brasileiro. Como Ipatinga é muito nova, fez 45 anos em 29 de abril de 2009, muitos dos seus pioneiros ainda estão vivos, o que facilitou a reconstrução da história local, a partir de 1984, quando foram envidados vários esforços nesse sentido.

¹²¹ Sobre esse assunto, cf. Braga. Tânia Moreira. *Gestão ambiental, conflito e produção social do espaço sob o signo da (mono) indústria*. Dissertação de Mestrado. São Paulo, Departamento de Ciência Ambiental da USP, 1997. Braga. Tânia Moreira. “Política ambiental, conflito e produção social do espaço sob o signo da monoindústria: um estudo de caso sobre Ipatinga (MG)”. *Anais do IX Seminário sobre a Economia Mineira*. Diamantina-MG: Cedeplar/UFMG, 2000, vol. 2, pp 1077-1097.

O contexto que propiciou a implantação da grande siderúrgica mineira

Para Ipatinga, és um poema metáfora, cujo metal alimenta o fogo de nossa alma. Para Minas, és um poema que se lê pela base, pois seus alicerces surgiram no planejamento, portanto, não se deterioram pela ação do tempo. Para o Brasil, és símbolo, ordem e progresso, lisura, forma abrangente, onde o homem pode dialogar e caminhar entre as trilhas que ecoam o seu bem natural. (Poema composto por Romero Lamergo Firmino, de Ipatinga, MG)¹²²

No século XIX, as chaminés das fábricas eram o principal ícone que anunciava a crença no progresso. As profundas mudanças econômicas, políticas e sociais, resultantes das revoluções Francesa e Industrial, acrescidas da disseminação dos ideais revolucionários por todas as partes do mundo, levaram as populações dos países receptores dessa ideologia a ter uma representação de sua condição como inferior e atrasada, o que motivava a busca de uma condição de desenvolvimento similar.

No caso brasileiro, a representação de sua condição como atrasada e inferior era justificada pelo fato de sua economia ser eminentemente agrícola, com poucas atividades industriais. Além disso, a predominância de empresas do tipo familiar (iniciadas pela elite agrária composta pelos antigos barões do café) dificultou o rompimento da indústria com o modelo patriarcal. A relação entre empregadores e empregados, baseada em critérios pessoais, contrastava com o modelo de gestão adotado em países como os Estados Unidos e a Inglaterra, onde o capitalismo já estava em fase de maior desenvolvimento e os critérios administrativos se pautavam na impessoalidade e racionalidade. Essa particularidade da indústria brasileira foi vista como uma das causas do atraso econômico do país, requerindo medidas urgentes que visassem à sua superação.

O “atraso brasileiro” era especialmente preocupante em Minas Gerais, pois o estado estava em decadência, já que todo o minério utilizado era importado por alto preço, uma vez que não havia siderúrgicas para beneficiá-lo. Além disso, as áreas econômicas de Minas eram isoladas e não contavam com um polo econômico que articulasse as diversas regiões. Ignacio Godinho Delgado menciona que até na Zona da Mata, onde a expansão industrial no início do século esteve vinculada à dinâmica da economia cafeeira, não foram produzidos os efeitos dinâmicos que integrassem as diversas regiões do estado, como ocorreu em São Paulo. Assim,

¹²² *Usiminas Journal*, março de 2005, p.2.

a indústria mineira emergiu de forma descentralizada, num espaço econômico desarticulado e com baixos índices de urbanização.¹²³

Para equacionar os problemas brasileiros, José Murilo de Carvalho afirma que, entre 1871 e 1872, o imperador Dom Pedro II viajou a Paris em busca de alternativas para melhor aproveitar os recursos minerais do Brasil, a fim de gerar maior desenvolvimento econômico. A opinião dos cientistas da Academia de Ciência de Paris - dentre eles Auguste Daubrée - era que a melhor alternativa para o desenvolvimento do país seria a elaboração de uma carta geológica e o ensino da geologia. Como resultado dessa parceria, o mineralista Claude Henri Gorceix¹²⁴ foi indicado para organizar o ensino da mineralogia e da geologia no Brasil. Após excursões pelo território brasileiro para a escolha da sede da nova instituição, o mineralista optou pela cidade de Ouro Preto que oferecia condições necessárias para realizar os trabalhos práticos que os estudos mineralógicos requeriam.¹²⁵

A Escola de Minas de Ouro Preto (EMOP), inaugurada em 1876, contou com a participação de professores, em sua maioria estrangeiros, dentre eles Gorceix, que foi o primeiro diretor da instituição. Totalmente contra o modelo de educação vigente no Brasil, Gorceix implantou uma escola apoiada, especialmente, na pesquisa científica, com intensa prática de laboratório e viagens de estudo. O uso de credenciais científicas era uma iniciativa que rompia com as práticas de exploração de ferro por meio da utilização de técnicas muito rudimentares. A formação de engenheiros, portadores de um saber legítimo, era coerente com a expansão e consolidação do sistema capitalista em escala mundial, bem como com as ideias positivistas ancoradas na ordem e no progresso da humanidade.

A presença desses profissionais era fundamental na implantação das indústrias siderúrgicas, já que a preocupação primordial era, conforme Lidiany Barbosa e Daniel Barbosa, “desenvolver pesquisa cujo resultado fosse aplicável, gerando riquezas e desenvolvimento para o Estado”, consolidando a indústria, como forma de garantir a “construção da nação”. Em função da propagação da ideologia da busca do progresso, a siderurgia constituía a força motriz capaz de superar o atraso de Minas Gerais e acelerar o desenvolvimento econômico do país. Como os engenheiros eram vistos como profissionais

¹²³ Delgado, Ignacio Godinho. “Indústria, elite industrial e tecnoburocracia em Minas Gerais”, 1995.

¹²⁴ Pasteur considerava Gorceix um brilhante aluno, “o melhor da seção de física” (Carvalho, Jose Murilo de. *A Escola de Minas de Ouro Preto: O Peso da Glória*. Belo Horizonte: UFMG, 2002, p. 47).

¹²⁵ Carvalho, Jose Murilo de. *A Escola de Minas de Ouro Preto*, (Op. Cit.), 2002.

aptos a impulsionar o progresso, a Escola de Minas de Ouro Preto (EMOP), “foi um dos mais importantes espaços de formação da elite brasileira entre o final do século XIX e início do século XX”.¹²⁶

Carvalho ressalta que os engenheiros formados pela EMOP propiciaram o investimento na indústria siderúrgica entre os anos 1920 e 1940. Para formar um polo que articulasse as diversas regiões de Minas Gerais, os capitais que eram aplicados no setor têxtil e alimentício foram, progressivamente, transferidos para a siderurgia, fortalecendo-a. De acordo com Delgado, a expansão das grandes siderúrgicas, que adotaram formas complexas de organização empresarial, além de permitir a composição de um polo irradiador do desenvolvimento mineiro, propiciou a emergência de uma elite industrial.

Com a constituição da Federação da Indústria de Minas Gerais (FIEMG) em 1933, uma entidade dirigida por uma elite empresarial¹²⁷, a siderurgia foi vista como único caminho para conquistar o desenvolvimento mineiro. Por isso, houve uma intensa campanha para a instalação de uma “grande siderurgia” no estado. Apesar dos esforços dos engenheiros da EMOP em discutir a questão siderúrgica no Brasil e elaborar um projeto siderúrgico para Minas, essa ideia foi postergada, já que o presidente Getúlio Vargas optou por implantar, em 1941, a Companhia siderúrgica Nacional (CSN) no estado do Rio de Janeiro e, em 1953, a Companhia Siderúrgica Paulista (COSIPA) no estado de São Paulo. Somente em 1956, com o Plano de Metas de Juscelino Kubitschek, foi possível dar início à concretização do grande ideal dos mineiros, o qual resultou na criação da Usiminas em 1958. Com sua meta “cinquenta anos em cinco,” Kubitschek buscava acelerar o desenvolvimento econômico do país através de grandes investimentos para que a indústria nacional, especialmente a siderúrgica, pudesse ser integrada ao capitalismo internacional.

Lidiany Barbosa e Daniel Barbosa mencionam que a implantação das siderúrgicas no Brasil, com produção em grande escala, permitiu que as ciências exatas desempenhassem um papel fundamental na consolidação de uma burguesia composta por engenheiros cientificamente capacitados, portadores de um discurso modernizante. Por serem detentores do conhecimento técnico, esses profissionais eram vistos como capazes de prover o Estado de

¹²⁶ Barbosa, Lidiany Barbosa, Daniel. Engenheiros mineiros na era Vargas: uma contribuição sobre a atuação do corpo técnico, as políticas públicas e o processo de desenvolvimento regional de Minas Gerais. *VI Congresso de História econômica e 7ª conferência internacional de história de empresa*, Diamantina MG, 2006, p. 4.

¹²⁷ Segundo Ignacio Godinho Delgado (Op. Cit.), na década de 50, a FIEMG deixou de ser uma entidade dirigida por uma elite empresarial e passou a ser ocupada essencialmente por pequenos sindicatos.

soluções viáveis para dinamizar a economia e alcançar o almejado progresso, rompendo com a “trajetória de atraso econômico, persistente entre as elites regionais desde o século XIX”.

Quando a Usiminas foi implantada, os engenheiros que assumiram os principais postos de comando eram, em sua maioria, graduados pela Escola de Minas de Ouro Preto. Por serem os legítimos representantes do progresso, eles ocuparam um lugar social privilegiado, especialmente em Ipatinga, que foi formada por um vasto contingente de pessoas sem dinheiro, formação escolar e origem social conhecida. Assim, houve uma hierarquização e separação funcional e espacial entre a elite técnica, composta pelos engenheiros (ávidos pela modernização da produção industrial e legítimos porta-vozes do progresso), os “peões” e a população do vilarejo em geral.

Como a Usiminas foi projetada para alcançar a excelência desde o início e ser um diferencial entre as siderurgias existentes no Brasil, foi utilizada tecnologia japonesa de ponta, já que os japoneses possuíam larga experiência nesse setor. A Usiminas tornou-se uma *joint venture*, com a participação de capital estatal em parceria com acionistas japoneses, permitindo um novo estilo de gestão compartilhada.

A parceria entre brasileiros e japoneses propiciou o intercâmbio entre os dois países e, assim, técnicos e engenheiros vieram do Japão para implantar a empresa no Brasil e brasileiros compuseram missões de aprendizagem no Japão. Cerca de mil japoneses, entre eles diretores, engenheiros e profissionais de outras áreas vieram trabalhar na Usiminas.¹²⁸

A siderúrgica mineira foi o primeiro grande investimento dos japoneses após sua derrota na Segunda Guerra Mundial. Como o Japão estava se recuperando da destruição provocada pelas bombas atômicas, a oportunidade de levar sua tecnologia para outros países favorecia sua reestruturação econômica.¹²⁹ Para estudar a viabilidade de implantação da siderurgia em Ipatinga, então distrito de Coronel Fabriciano, em abril de 1956 um grupo de japoneses veio ao Brasil e, em agosto do mesmo ano, uma missão brasileira foi ao Japão. No ano seguinte, a assinatura do protocolo “Lanari-Horikoshi” firmava a participação dos japoneses na Usiminas. A diretoria foi composta por brasileiros e japoneses. Amaro Lanari Júnior (ex-aluno da Escola de Minas de Ouro Preto) assumiu a presidência e deu início ao

¹²⁸ *Usiminas Jornal*, agosto de 2005, p.5.

¹²⁹ Souza, Paulo Roberto. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*. Dissertação de mestrado. Uberlândia-MG: Departamento de História da UFU, 2007, p.57.

funcionamento da empresa e permanecendo no cargo por 18 anos. Em 16 de agosto de 1958, foi realizada a cerimônia de cravação da estaca inicial da Usiminas.

Em agosto de 1962, tiveram início as operações de coqueria e sinterização para obter o carvão que abasteceria os alto-fornos. Em 26 de outubro de 1962, data em que se comemora o aniversário da empresa, foi colocado em funcionamento o primeiro alto-forno, iniciando assim a produção de ferro gusa ¹³⁰. Entretanto, antes que a Usiminas entrasse em operação, foi preciso recrutar pessoal para trabalhar nas obras da empresa.

O recrutamento dos trabalhadores: expectativas, decepções e conflitos

Ipatinga, cercada de pés de eucalipto, não passava de uma cidade interiorana. Sem, ainda, vias de acesso por ar, tive que descer no aeroporto da Acesita, coberto de capim [...]. A minha primeira impressão era de que Ipatinga parecia ser um pedaço de terra isolada do resto do mundo. Fiquei pensando: como deve ser trabalhoso construir nesse local uma siderúrgica moderna (Hirokasu Kato)¹³¹

Ipatinga era a imagem da desesperança quando ali a Usiminas chegou (Rinaldo Campos)¹³²

A notícia da implantação de uma grande siderúrgica no leste de Minas foi divulgada em jornais e rádios, repercutindo em todo o país. A partir daí, várias empreiteiras, operários, técnicos e engenheiros chegaram ao lugarejo para realizar as obras. A atratividade que a expressiva oferta de empregos exercia sobre os trabalhadores levou um farto fluxo migratório à região. Além dos brasileiros vindos de diversas partes do país e dos japoneses que ajudaram a implantar a Usiminas, a cidade recebeu outros estrangeiros (turcos, ingleses, americanos, alemães e indianos), atraídos pelas atividades comerciais que o local proporcionava.

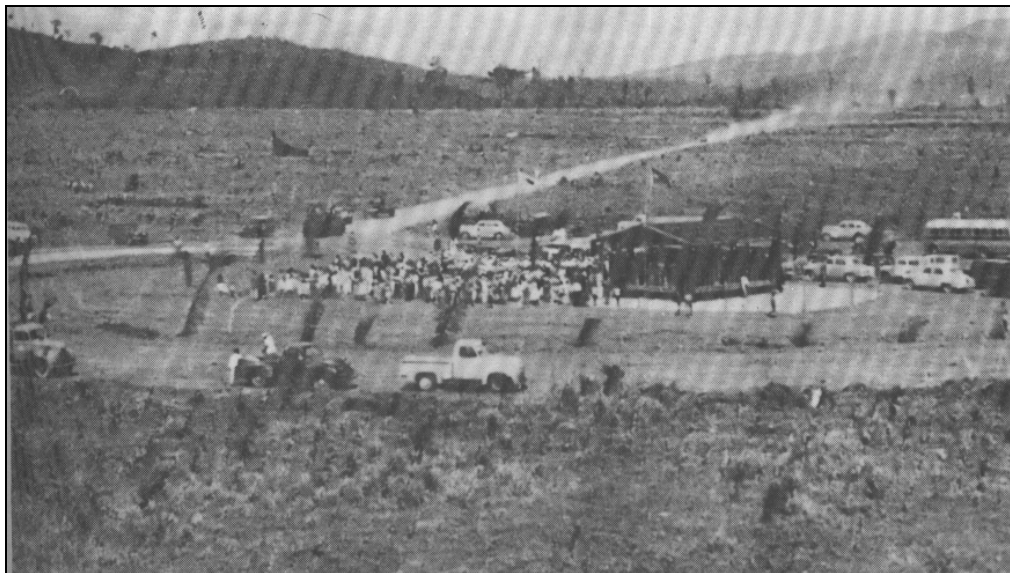
O anúncio de que em Ipatinga se instalaria uma grande siderúrgica se revestiu de grande simbolismo e expectativas quanto ao desenvolvimento industrial. As pessoas que não conheciam a região imaginaram uma cidade grande e desenvolvida, capaz de proporcionar melhores oportunidades de vida. Já as pessoas da região se encheram de expectativas ao ouvir falar e imaginar a chegada do tão falado progresso. Em função das esperanças daqueles que se deslocaram em busca de trabalho, criou-se no imaginário popular a ideia de que na região havia muito dinheiro. Assim, tornou-se comum se referir à essa localidade como “Eldorado”,

¹³⁰ Usiminas. *Usiminas conta a sua história*. Belo Horizonte: Usiminas, 1987, p. 12.

¹³¹ Impressão que o Japonês Hirokasu Kato teve durante sua primeira visita que fez ao Brasil, em 1958 (Kato, Hirokasu. *Usiminas conta a sua história*, (Op. Cit.), 1987, p. 21).

¹³² *Usiminas Jornal*, maio de 2004, encarte especial.

“Canaã do Aço” ou “Terra Prometida”. Mais tarde, por razões políticas, essas terminologias foram substituídas por “Vale do Aço” (a mudança na terminologia será explicada no capítulo 5, quando abordarei os conflitos e tensões incorporados nos monumentos públicos).



Início da construção da Usiminas¹³³

Quando foi iniciada a construção da Usiminas, o pequeno povoado tinha uma população em torno de trezentos moradores e contava praticamente com uma estação de trem e a “Rua do Comércio”, onde “*havia um bar, duas mercearias, uma farmácia e duas lojas de tecidos que vendiam para as pessoas da ‘roça’ e para os carvoeiros*”,¹³⁴ recebeu uma população estimada em 12 mil pessoas¹³⁵ que foram recrutadas para a construção da Usiminas e depois para as atividades siderúrgicas. O cumprimento da meta de Juscelino Kubitschek de condensar cinquenta anos em cinco não permitiu desenvolver a infraestrutura urbana antes da chegada dos trabalhadores, gerando diversos tipos de problemas. Quando as empreiteiras chegaram para construir a usina, houve muitas dificuldades na realização das obras e na acomodação do

¹³³ Imagem obtida em: Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série: a história de Ipatinga contada por seus próprios personagens*. Vol.1, Ipatinga-MG: Empresa Jornalística Revisão Ltda., 1991.

¹³⁴ Murta, Sandra. *Ipatinga: uma cidade em movimento. Estudo dos impactos do projeto novo centro na remoção e no reassentamento de população*. Dissertação de Mestrado. Caratinga-MG: Departamento de Meio Ambiente e sustentabilidade da Unec, 2004, p.29.

¹³⁵ Informação obtida por meio do depoimento de Rinaldo Campos Soares, presidente da Usiminas, em reportagem divulgada no *Diário do Aço* de 29 de abril de 2004, página 13. De acordo com dados do IBGE, em 2000, Ipatinga contava com 212.452 habitantes, sendo 104.085 homens e 108.367 mulheres. Desses, 211.362 residiam na área urbana e 1.090 na rural.

pessoal, pois as condições eram precárias, não havia água, rede de esgoto, rede elétrica, nem lojas de materiais de construção disponíveis.

Ao chegar ao arraial de Ipatinga, os trabalhadores foram hierarquizados nas suas acomodações. Souza menciona que os operários qualificados da Usiminas foram acomodados em alojamentos de alvenaria que possuíam duas camas em cada quarto. Os não qualificados foram instalados em alojamentos de tábua, com quartos para quatro pessoas e banheiros coletivos. Já alguns trabalhadores das empreiteiras alugavam quartos nas poucas residências que havia no arraial. Essa carência de moradia levou a uma alta especulação imobiliária.

Muitos dos trabalhadores braçais que recorreram a Ipatinga em busca de emprego vinham da zona rural e não tinham experiência profissional além da agricultura. A indústria era novidade para a maioria. Jair Martins Fraga, de São Domingos do Prata-MG, foi para Ipatinga no final da década de 50, almejando um futuro melhor para sua família: “*Queria sair da roça e vencer na vida. Cheguei apenas com uma malinha de roupa.*”¹³⁶ Jair conseguiu emprego na Acesita e depois na Usiminas, onde permaneceu por 25 anos.

Quando a Usiminas comemorou 25 anos, ela publicou sua história oficial. Nela, o engenheiro e chefe geral da construção da Usiminas Luiz Verano, mencionou as dificuldades quanto à gerencia de pessoas “*com costumes, raízes diferentes; níveis diferentes*” e reconheceu os erros quanto à acomodação do pessoal: “*Gerou-se muito conflito. Inclusive, houve um erro – que eu diria ser meu-, mas não havia outra maneira de fazer. Fizemos alojamentos enormes, onde moravam 100 pessoas em cada um deles. Como é que eu iria alojar 10 mil pessoas não sendo através de um regime militar?*”¹³⁷

Como estratégia de sobrevivência, a população que não conseguiu se estabelecer na usina, foi se aglomerando nas encostas, áreas de alagamento e risco, localizadas nas margens do Ribeirão Ipanema, sem qualquer tipo de direcionamento técnico. Os barracos improvisados eram construídos com sobras de madeira ou zinco, cobertos com sacos de cimento vazios. O labirinto de casas improvisadas e de becos que se formaram recebeu o nome de Rua do Buraco, onde se instalou uma zona boêmia e de prostituição, denominada Juá.

Dentre as dificuldades que Ipatinga enfrentava, a pior delas estava no centro, formado por pessoas excluídas e marginalizadas. Devido aos problemas sociais que abrigava, essa área

¹³⁶ *Usiminas Jornal*, janeiro de 2006, p.15.

¹³⁷ Luiz Verano. In: *Usiminas conta sua história*. Projeto Usiminas 25 anos de história, (Op. Cit.), 1987.

trouxe um grande transtorno para a cidade, pois era “*considerada de alto risco por estar sujeita a problemas decorrentes de inundações, resultantes das chuvas de verão, acarretando perdas materiais e até mesmo de vidas humanas.*”¹³⁸ O mau cheiro vindo do Ribeirão Ipanema, as doenças que proliferavam, os barracos improvisados, a prostituição, os roubos e assassinatos fizeram com que o centro da cidade incomodasse a sociedade local, pois era o pior cartão de visita da cidade. Murta considera que essa população, sem qualificação profissional, sobrevivia de trabalho informal (engraxate, lavador de carros, vendedor ambulante de balas ou lanches) e de pequenos furtos, além de doações, já que muitos se transformaram em pedintes.

Devido aos problemas estruturais e sociais que o arraial enfrentava, quando chegou à região, a maioria das pessoas teve grandes decepções. Ao contrário da cidade grande que esperavam, o arraial era um imenso terreno vazio, aplanado por máquinas, onde seriam construídas a fábrica e as vilas. Enquanto sujeito que viveu a experiência de se deslocar esperançoso em busca de uma vida melhor em Ipatinga, o historiador Paulo Roberto de Souza (que trabalhou na Usiminas) menciona que “*ao contrário do que sonhavam, os primeiros dias foram de desencantos, desencontros e uma procura incessante por moradia, até mesmo por gêneros alimentícios e água potável.*”

Ao lembrar sua ida para Ipatinga, em busca de uma carreira de sucesso, o engenheiro Oscar Leite de Alvarenga, acompanhado pela sua esposa, Maria Aideé de Souza Alvarenga, terapeuta ocupacional, menciona que, em plena terça-feira de carnaval de 1961, ele estava vestido de um terno azul que escolheu para a viagem, enquanto ela usava um conjunto ajustado ao corpo, meias e sapatos de salto. Após passarem 12 horas em um trem (houve um acidente ferroviário que atrasou a viagem), chegaram ao vilarejo de Ipatinga, sob um calor de 40 graus. Apesar das dificuldades iniciais, o engenheiro teve uma carreira promissora na empresa. Hoje, seus dois filhos (também engenheiros) lhe sucedem na usina.

Em função de tantos problemas estruturais e sociais que o vilarejo abrigava, Souza menciona a perplexidade que os trabalhadores sentiram ao chegarem a esse novo ambiente. “*O sonho de encontrar uma cidade bem estruturada, com os recursos necessários para abrigar decentemente essas famílias, sucumbiu ao primeiro contato que esses imigrantes tiveram com a realidade.*” Embora o impacto tenha causado estranheza e decepção, ele não aniquilou as

¹³⁸ Murta, Sandra. *Ipatinga: uma cidade em movimento*, (Op. Cit.), 2004, p. 6.

expectativas formadas em torno desse projeto. “*Os desafios, que se formariam diante das dificuldades apresentadas pelo cotidiano, despertariam nesses forasteiros uma força interior jamais imaginada; e é dessa força que eles tirariam a essência necessária à construção do seu sonho.*”¹³⁹ Voltar de imediato para a cidade de origem não era viável, pois, além de denotar fracasso, as famílias haviam depositado toda a esperança nesse projeto de vida. A solução seria enfrentar a realidade, na esperança de um futuro melhor.

Segundo o depoimento de vários moradores de Ipatinga, eles vieram para a cidade sem intenção de permanecer no lugar e criar raízes. O interesse desses trabalhadores, como me informou Bruno Simões (professor universitário, 43 anos), era “*trabalhar, ganhar dinheiro e voltar para sua terra natal*”. José Augusto Moraes conta que, quando seu pai foi para lá, ele “*levava na bagagem, um pouco de roupa, um pouco de dinheiro, muita esperança e um grande sonho: trabalhar, ganhar dinheiro para que um dia pudesse voltar para Teixeiras*”¹⁴⁰. Arthur Figueira Gomes também conta a sua história: “*Cheguei a Ipatinga sem trabalho e sem casa para morar. O que eu trazia na bagagem era apenas experiência, uma imensa vontade de vencer e uma família para criar.*”¹⁴¹ Elísio Cacildo também comenta que quando veio para Ipatinga em 1964, ela “*era uma cidade horrorosa, [eu] tinha planos de ficar pouco tempo. Mas o que me fez ficar aqui foi a velocidade com que a cidade crescia e melhorava*”¹⁴². Em função da falta de identidade territorial e dos planos para retornar à terra natal, era frequente os entrevistados relatarem que “*Ipatinga é uma cidade que não tem raízes*”, como afirmou Karine, professora do ensino primário. Acerca da falta de raízes, o informante Bruno Simões (professor universitário, 43 anos) ressalta:

Ipatinga é uma cidade muito jovem, praticamente todo mundo que foi morar lá (até muito pouco tempo) só esperava se aposentar para retornar para sua cidade de origem. Os filhos normalmente iam estudar fora e não voltavam para Ipatinga. O sonho era sair daí. Hoje as coisas estão mudando, as pessoas já gostam e querem permanecer na cidade, mas em decorrência da cidade ser muito jovem, as raízes ainda são muito novas.¹⁴³

Devido à ausência de sentimentos de pertencimento para com a cidade e à falta de uma tradição comum entre os habitantes, por muito tempo Ipatinga foi vista como um “não lugar”. Com o tempo, especialmente a partir de 1980, houve um maior investimento na cidade e maior

¹³⁹ Souza, Paulo Roberto. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, (Op. Cit.), 2007, p. 38.

¹⁴⁰ Depoimento de José Augusto Moraes em seu livro *Ipatinga cidade Jardim*, (Op. Cit.), 2006, p. 11.

¹⁴¹ *Usiminas Jornal*, dezembro de 2006, p.15.

¹⁴² Depoimento concedido ao *Diário do Aço*, em 29 de abril de 2004, p. 27.

¹⁴³ Informação fornecida por Bruno, via e-mail em 26/08/2007.

organização do espaço físico, que a levou a receber vários prêmios (pelo índice de desenvolvimento humano, tratamento total de resíduos sólidos, maior área verde por habitante do país, dentre outros). Houve investimentos no potencial turístico ecológico da região, além da instalação de diversas faculdades.

Após vários investimentos públicos e privados, gradativamente os moradores foram mudando sua percepção acerca da cidade e desenvolvendo um sentimento de pertencimento, um orgulho de ver a cidade prosperando, uma satisfação de saber que haviam deixado suas marcas impressas na história do município. Além dessas iniciativas, a cidade passou a ter diversas festividades como bailes, chás, exposições de artes, shows e tantas outras que atendem a todas as classes sociais. Nivaldo Resende ressalta: *“hoje já temos toda uma geração de gente nascida aqui, portanto com os umbigos e as raízes aqui enterradas, temos também um enorme contingente de pessoas que, mesmo aposentadas, também decidiram ficar.”*¹⁴⁴ Entretanto, antes que viesse o orgulho e o prazer em residir nesse “Eldorado”, foi preciso muito controle, vigilância, submissão, renúncia e sangue, como veremos a seguir.

O massacre de Ipatinga

A vivência em Ipatinga nos primeiros anos era totalmente contrária às expectativas e sonhos de vida próspera e progresso. Além das dificuldades quanto a infraestrutura, os constantes crimes que ocorriam no vilarejo causavam medo entre os habitantes. Havia também dificuldades quanto à adaptação ao trabalho que, além de ser altamente pesado, a maior parte era (e ainda é) realizada sob alta temperatura (para fundir o aço é necessária uma temperatura em torno de 1600 graus) com aspiração de gases tóxicos. Havia também problemas relativos à adaptação ao regime de disciplinamento na fábrica, além de problemas afetivos, decorrentes, principalmente, da ausência da família.

Como se todos esses problemas não bastassem, havia as dificuldades quanto ao atendimento das necessidades básicas de moradia, transporte dos trabalhadores dos alojamentos à fábrica (feito em carrocerias abertas de caminhões) e alimentação (baixa qualidade da comida servida e excesso de tempo de permanência na fila). A situação era agravada pela falta de opção de lazer para os trabalhadores. Diante de tantos problemas

¹⁴⁴ Resende, Nivaldo. “O Vale das festas”. *Diário do Aço*, 09/04/2008.

vivenciados, segundo o primeiro presidente da Usiminas, Amaro Lanari, “*começaram a acontecer em Ipatinga casos de loucura*”.¹⁴⁵ Pela preocupação que suscitavam, parece que as ocorrências não eram poucas.

Ao lembrar os tempos em que chegou em Ipatinga, Paulo Nascimento (aposentado pela Usiminas, 65 anos) menciona que:

Havia muita confusão, muito canteiro de obra, uma torre de Babel, gente do Brasil inteiro. A cidade não tinha nada, a única diversão que tinha aqui era a zona boêmia. Mulher aqui só via na zona boêmia, o resto era só homem. Você ia tomar um café de manhã tinha que ficar meia hora na fila. Pra almoçar você gastava mais de uma hora na fila. Então, como era muita gente, havia muita confusão, não tinha nenhuma distração aqui. Saindo do serviço era aquele monte de gente em barzinho, boteco daqueles bem sujos mesmo.

A gerência de milhares de pessoas no espaço fabril, com seus diferentes costumes e necessidades, colocava a Usiminas diante de uma situação nova e extremamente difícil, o que a levou a adotar um rígido sistema de controle e disciplinamento do trabalhador, contando com a ajuda da polícia. Como eram comuns furtos de materiais na siderúrgica, os policiais faziam a vigilância da fábrica e inspecionavam a saída dos trabalhadores, visando assegurar a ordem. Conforme menciona Adil Albano, aposentado pela Usiminas:

[...] o policiamento [era] muito duro. Se estivesse na porta da casa, de bermuda, bebendo cerveja e a polícia viesse, mandava para dentro de casa debaixo de porretada. [...] Foi crescendo uma revolta muito grande com relação ao salário defasado, à vigilância mal educada e à polícia montada tratando o pessoal de forma brusca e violenta. A gente era vistoriado nas portarias.”¹⁴⁶

Almir de Paula, ex-funcionário da Usiminas, menciona que os restaurantes que serviam alimentação aos trabalhadores também eram hierarquizados. Havia restaurantes para engenheiros e japoneses, como havia “bandejão” para os operários. “*Eu vi quadros horrorosos lá. Para se tomar refeição no bandejão, capatazes guardavam as filas e, por qualquer motivo, dava quebra-pau. Um aglomerado de pessoas de todos os lados, índoles das mais rebeldes que se possa imaginar. Algo que assustava.*”¹⁴⁷

O acúmulo de problemas sociais e profissionais, aliado às práticas intimidatórias e até violentas pela polícia, compunha uma dinâmica muito diferente da que os trabalhadores estavam acostumados, gerando insatisfações e revoltas. Além disso, aqueles que fizessem

¹⁴⁵ Lanari, Amaro. Usiminas conta a sua história, (Op. Cit.), 1987, p. 15.

¹⁴⁶ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, (Op. Cit.), 1991, p. 81.

¹⁴⁷ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, v. 2 (Op. Cit.), 1992, p. 118.

alguma manifestação sindical eram perseguidos e duramente punidos. Em reportagem publicada em 14/10/1963, o *Jornal Binômio*, ressalta que:

Além da polícia particular, a Usiminas emprega soldados do destacamento local que, à paisana e sem documentos, invadem os barracos, de dia ou de noite, para prender os líderes sindicais. Lá, falar em sindicato é proibido. Um exemplo: o operário Matozinhos Ferreira Ramos, chapa 2.666, chefe de equipe, demitido em 18/8/63, quase foi castrado – disseram que ele era tarado – por estar promovendo sindicalização, além de querer a fundação de cooperativa própria dos operários. O seu caso virou relatório, já em mãos de deputados em Brasília.¹⁴⁸

Souza afirma que, diante dessa situação conflitante, “a tentativa de controle extrapolou as raias do suportável. A classe trabalhadora mostrou os limites da paciência e reagiu”¹⁴⁹, desencadeando a “revolta e mobilização do operariado que, por sua vez, foi respondida com mais violência pela empresa e pela polícia”,¹⁵⁰ culminando no conflito que aconteceu em outubro de 1963, denominado *O massacre de Ipatinga*, considerado por Braga e Tuler como o mais importante episódio de luta de classes em Ipatinga.

O número de mortos foi controverso: os dados oficiais divulgados pela Usiminas nos jornais apontam oito mortos. Leonardo Boff menciona que foram em torno de 30¹⁵¹ e Daniel Miranda Soares afirma que essa chacina resultou em cerca de cem mortos.¹⁵² “Chegou-se a dizer que vários corpos foram encontrados no meio do mato que teriam sido atingidos pelos tiros quando fugiam rastejando nos morros ou no meio do eucalipto.”¹⁵³ Tamanha foi a magnitude desse evento que todos os hospitais da região foram ocupados. Conta-se que muitas famílias não tiveram notícias quanto ao paradeiro de seus mortos.

Ao vasculhar documentos e reportagens e entrevistar pessoas envolvidas no massacre, o jornalista Marcelo Freitas menciona, no livro intitulado *Não foi por acaso*, que no dia 8 de outubro de 1963 a Usiminas comprou da Funerária da Santa Casa de Misericórdia de Belo Horizonte um lote de 32 caixões que foram entregues no final da tarde no almoxarifado da empresa, em Ipatinga. O autor ressalta que a Usiminas enviou uma correspondência ao

¹⁴⁸ *Jornal Binômio*, 14/10/1963 (apud Pereira, Carlindo. *O massacre de Ipatinga*, Belo Horizonte: SEGRAC, 1984, p.127).

¹⁴⁹ Souza, Paulo Roberto. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, (Op. Cit.), 2007, p. 23-24.

¹⁵⁰ Braga, Tânia Moreira. “Política ambiental, conflito e produção social do espaço sob o signo da monoindústria”, (Op. Cit.), 2000, p. 1081.

¹⁵¹ Boff, Leonardo. “Prefácio”. In: Tuler, Marilene. *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade*. Belo horizonte: O Lutador, 2007.

¹⁵² Soares, Daniel Miranda. *O Massacre de Ipatinga*. Cadernos CEAS, Salvador, n.64, [198-], pp.38-47 (apud Tuler, *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade*, 2007, p.183).

¹⁵³ Pereira, Carlindo. Marques. *O massacre de Ipatinga*, (Op. Cit.), 1984, p. 85.

sindicato Metasita informando que 59 pessoas seriam dispensadas por abandono de emprego, por não terem retornado ao trabalho 30 dias após o conflito.¹⁵⁴

Apesar de todos os problemas sociais que os trabalhadores da Usiminas enfrentavam, o estopim do massacre foram as vistorias realizadas na entrada e saída da fábrica, justificadas por pequenos furtos no ambiente fabril. Diante daquele barril de pólvoras prestes a explodir, no dia seis de outubro de 1963, mês em que a Usiminas completava um ano de atividade produtiva, quando os vigilantes faziam a revista dos trabalhadores, um dos operários tentou sair com um saquinho de leite, que era distribuído aos trabalhadores em serviço, para levá-lo para sua família - prática usual entre os trabalhadores, diante da carência em que as famílias viviam. Para impedir que o trabalhador levasse o leite, um dos vigilantes atirou no saquinho.¹⁵⁵ O operário aposentado Adil Albano conta uma versão diferente:

Um companheiro perdeu o controle e atirou o saquinho de leite na vigilância. O vigilante que foi atingido espancou o companheiro e o pessoal que estava ao redor derrubou e incendiou a guarita, começando a bagunça. A polícia foi chamada e vários companheiros foram detidos. Eu estava pegando serviço naquela hora. Aquilo doeu. [...] teve operário que ficou aleijado de tanto apanhar.¹⁵⁶

A inspeção e a proibição de levar o leite ocasionaram um tumulto na fila de saída, pois ninguém poderia sair sem ser revistado. O caminhão que transportava os trabalhadores em sua carroceria estava ligado, prestes a partir. Diante do tumulto, os trabalhadores forçaram a abertura do portão, quando os vigilantes tentaram dominá-los. A cavalaria montada foi acionada. Alguns operários escaparam, outros foram espancados e presos.

Em seguida, os policiais foram até o alojamento dos operários solteiros (no Bairro Santa Mônica), visando buscar os “desordeiros”, como eram chamados pelos policiais da cavalaria. Os trabalhadores que começavam a se organizar haviam providenciado uma corneta para alertar sobre a chegada dos policiais. Carlindo Pereira informa que muitos trabalhadores foram espancados, mas havia trabalhadores que possuíam armas e estavam dispostos a enfrentar a polícia. Para demonstrar que não estavam passivos, os operários arrastaram móveis, montaram barricadas e fizeram bombas caseiras. A polícia recuou e buscou reforço da cavalaria montada. Houve trocas de tiros e os policiais recuaram novamente. Acerca desse episódio, Paulo Nascimento (aposentado pela Usiminas, 65 anos) menciona que:

¹⁵⁴ Freitas, Marcelo. Não foi por acaso. Belo Horizonte: Comunicação de Fato, 2009.

¹⁵⁵ Tuler, Marilene. *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade* (Op. Cit.), 2007; Pereira, Carlindo. Marques. *O massacre de Ipatinga*, (Op. Cit.), 1984.

¹⁵⁶ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, v1, (Op. Cit.), 1991, p. 81-82.

[...] a polícia invadiu o nosso alojamento, Chicago Britz, no Santa Mônica. Tinha muita gente armada, trocou tiros com a polícia, nós fomos presos. Eram verdadeiros carrascos a polícia militar. Passamos a noite inteira deitados no chão e a polícia ameaçando que ia dar tiro, que ia matar, um verdadeiro inferno. No *Jornal Nacional*, isso era assunto direto. Não foi só esse número de mortos que eles falam não. Isso foi à noite [...].

Ao sair do alojamento Santa Mônica, os policiais invadiram o acampamento de madeira chamado Chicago Blitz, que abrigava trabalhadores das empreiteiras. Conforme Pereira, lá os policiais quebraram portas, janelas e espancaram trabalhadores. “*Como num campo de concentração, os soldados armados de metralhadora e fuzis obrigavam cerca de 300 homens a deitar com as mãos na nuca no chão molhado pela chuva que caíra minutos antes.*” Um dos trabalhadores foi morto e vários outros foram presos e torturados.¹⁵⁷



Operário morto no alojamento de madeira Chicago Blitz
Foto de José Izabel do Nascimento¹⁵⁸

Na fotografia acima, tirada em um dos alojamentos de madeira onde se instalavam os trabalhadores, podemos ter uma percepção do ocorrido, mediante a cama revirada, as paredes sujas e o operário morto estendido no chão, sendo observado da janela, pelos colegas.¹⁵⁹

¹⁵⁷ Pereira, Carlindo. *O massacre de Ipatinga*, (Op. Cit.), 1984, p. 77.

¹⁵⁸ Pereira, Carlindo Marques. *O massacre de Ipatinga*. São Paulo: Departamento de Imprensa do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. 2ed. 1985, p.77.

Nesse clima de revolta e descontentamento, os trabalhadores se reuniram e decidiram pela greve. No dia seguinte (sete de outubro de 1963), os trabalhadores da Usiminas e das empreiteiras se dirigiram à portaria da Usiminas formando piquetes. A polícia novamente entrou em ação. O Tenente Jurandir Gomes de Carvalho ameaçava atirar, caso os operários não entrassem na usina para trabalhar. A multidão composta por cerca de dez mil trabalhadores (da Usiminas e das empreiteiras) vaiou a polícia. O Padre Avelino subiu em um palanque improvisado e, tentando pacificar a situação, sugeriu que um grupo de trabalhadores procurasse os membros da diretoria da Usiminas para buscar a negociação. Sob as ordens do Tenente Jurandir, 18 policiais subiram na carroceria de um caminhão onde se localizava uma metralhadora de tripé manuseada por um dos soldados.



Soldado aguardando ordem para iniciar os disparos contra os trabalhadores
Foto de José Izabel do Nascimento¹⁶⁰

A fotografia acima, a posição estratégica do soldado (em cima de um caminhão e acima dos trabalhadores) e sua *hélix* corporal (de uniforme, perna erguida e o braço apoiado na arma) mostram a posição de poder e o ar imponente e de superioridade do policial. Diante

¹⁵⁹ Ao ler minha tese, minha irmã escreveu na margem que alude ao Massacre de Ipatinga: “64 foi o ano em que João [meu irmão] nasceu. Assim, os funcionários falecidos devem ser mais ou menos da idade de papai, pois em 1963 ele tinha 32 anos, vários trabalhadores deveriam ser mais novos que ele. Quando a gente coloca um rosto familiar no lugar dos trabalhadores, a coisa toma outro sentido para a gente! Quantos funcionários não puderam ver seus filhos e netos crescerem. E essa parte sempre me faz chorar!”

¹⁶⁰ Fonte: O Estado de Minas, 08/10/1963 (apud Tuler, *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade*, 2007, p.239).

da posição de ataque dos soldados, vários trabalhadores fizeram um cordão de isolamento dando-se as mãos. Outros atiraram pedras nos policiais. Enquanto os policiais atiravam na multidão, os trabalhadores procuram se esconder entre os trilhos da ferrovia. O trem que se aproximava parou ante o acontecimento. *“As balas agora atingem diretamente os corpos dos operários que, ao serem perfurados, vão subindo, se deslocando no ar, rolando e gemendo de dor. Era a cena mais horrível que se podia presenciar, dizia mais tarde um operário.”*¹⁶¹ Conforme Carlindo Pereira, *“durante quase vinte minutos parecia uma praça de guerra. Só se ouvia estrondos de fuzis e rajadas de metralhadoras, gritos e gemidos.”*¹⁶² A ambulância que socorria os feridos também foi metralhada. Durante esse conflito, o operário José Izabel Nascimento, que também era fotógrafo amador (e nas horas de folgas fazia fotos para os colegas para complementar seu orçamento), usou um filme inteiro, registrando o conflito sob diversos ângulos. Em meio aos disparos, José Izabel foi gravemente ferido, vindo a falecer dez dias depois na Casa de Saúde Santa Terezinha. Um cego que pedia esmolas também foi atingido e morto no local. Na saída de uma consulta médica, Antonieta Martins e sua filha Elaine Martins, de três meses de idade, foram atingidas pelas balas. Elaine morreu imediatamente e sua mãe foi internada em estado grave. Paulo Nascimento (aposentado pela Usiminas, 65 anos) recorda: *“Nós deitamos no chão e tiro passando por cima. Só nesse dia tive duas escapadas da morte.”*

Ao revisar suas memórias sobre o massacre, João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas, 65 anos) enfatiza sua inocência diante do episódio, pois era apenas um rapaz de 19 anos:

Quando teve a revolução de 63 as pessoas me chamaram pra ver a greve, mas eu nem sabia o que era greve, o que estava indo ver. Quando cheguei lá me assustei demais e comecei a me afastar. Quando ouvi o barulho de rajada de metralhadoras. Vi os colegas recebendo tiros e caindo pelo chão. Mais tarde as ambulâncias vieram pegando os feridos e levando para o pronto-socorro. Baderneiros entraram no escritório central e começaram a quebrar tudo. Lá estava cheio de médicos fazendo massagens e tentando reavivar as pessoas. Meu pai ligou pedindo para eu voltar. Eu fui em casa avisar que estava bem e voltei pra trabalhar.

Quando os policiais pararam o tiroteio e fugiram, temendo a reação dos operários, alguns trabalhadores recolheram três dos cadáveres e os levaram para a sala do engenheiro Gil Guatimosin, Chefe de Relações Internacionais da Usiminas. Depositaram um deles sobre a

¹⁶¹ Pereira, Carlindo. *O massacre de Ipatinga*, (Op. Cit.), 1984, p. 82.

¹⁶² Idem, p. 83.

mesa e disseram: “*O senhor mandou matar, agora come*”. O engenheiro fugiu, com medo de ser linchado.¹⁶³



Operário morto sobre a mesa do chefe geral da Usiminas
Foto de José Izabel do Nascimento¹⁶⁴

A fotografia acima mostra um dos operários que foram mortos no massacre, sobre a mesa da sala do chefe geral da Usiminas, sendo observado pela janela pelos operários. Essa fotografia expressa um momento carregado de tensão e dor, revelando que os trabalhadores não estavam passivos diante da realidade. Ao contrário, pareciam dispostos a lutar, até as últimas conseqüências, contra os culpados pela a morte de seus companheiros.

Sem o policiamento, a cidade foi tomada pelos operários enfurecidos e revoltados que quebraram e incendiaram a guarita onde o conflito havia sido iniciado na noite anterior. Eles invadiram a cadeia pública, soltaram os presos, quebraram tudo e também atearam fogo em várias casas da zona boêmia Juá, um dos centros de tortura dos trabalhadores pelos policiais. Os trabalhadores também quebraram com marretas e incendiaram o chamado “caminhão assassino” que foi usado para transportar os policiais responsáveis pela chacina.

¹⁶³ Idem, p.82.

¹⁶⁴ Fotografia divulgada no livro de Marcelo Freitas. *Não foi por acaso*, (Op. Cit.), 2009.



Operários amassam e incendeiam o caminhão que conduziu os policiais¹⁶⁵



Caminhão destruído pelos manifestantes¹⁶⁶

Sob intervenção do sindicato dos metalúrgicos de Coronel Fabriciano, a Usiminas começou a oferecer melhores condições aos trabalhadores, sob forma de aumento salarial.

¹⁶⁵ Imagem divulgada no *Jornal O cruzeiro*, 03/11/1963 (apud Tuler, *O massacre de Ipatinga*, 2007, p.242).

¹⁶⁶ Laudo pericial da Polícia Técnica de Minas Gerais. Processo n. 2035. (apud Tuler, Marilene, *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade*, (Op. Cit.), 2007, p.242).

Além disso, os policiais foram afastados, tropas federais foram designadas para atuar em Ipatinga e o corpo de vigilantes foi substituído. Estabeleceu-se também que as viúvas receberiam pensões, haveria um inquérito rigoroso para punir os assassinos e seria erguido um monumento em memória aos mortos no embate.

Após o massacre, para “apagar” as lembranças do “caminhão assassino” a Usiminas providenciou um veículo que os trabalhadores chamavam de “papa-fila”, uma espécie de ônibus sem poltronas que tinha corrimão e os trabalhadores andavam em pé. Esse veículo, embora desconfortável, foi visto como uma melhoria, pois evitava os perigos da exposição do corpo, como acontecia com os caminhões. Apesar disso, Adil Albano menciona que preferia ir de bicicleta, pois “*tinha medo de levar tiro no caminhão, além de outros acidentes que aconteciam.*”¹⁶⁷

Como o massacre de Ipatinga foi uma reação dos trabalhadores contra a “*dominação exercida pela empresa sobre a vida política, sindical e social*”,¹⁶⁸ a direção da Usiminas tentou apagar da história esse trágico acontecimento. Por ser uma mancha no passado dessa empresa, ele não aparece nas páginas “cor-de-rosa” da história oficial, contada pela empresa. Com o silenciamento forçado sobre o massacre, criou-se um tabu em torno dele, pois todos tinham medo de tocar nesse assunto proibido e serem punidos.¹⁶⁹

As tentativas de apagar o massacre de 1963 da história foram tantas que Joelma (filha de Antônio, operário e líder de Grupo, aposentado pela Usiminas) que morou por vinte anos na região de Ipatinga (até 1992), disse-me que nunca soube de sua ocorrência. Seu pai nunca havia mencionado esse assunto.¹⁷⁰ Marilene Tuler também comenta em seu livro *O massacre de Ipatinga* que ficava impressionada quando constatava que seus alunos nunca haviam ouvido falar na história do massacre. Esse silêncio a motivou a investigar o assunto, escrever o

¹⁶⁷ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, v1, (Op. Cit.), 1991, p.83.

¹⁶⁸ Idem, p.21.

¹⁶⁹ Como menciona Margareth Rago, o disciplinamento dos trabalhadores facilitava o enfraquecimento das lutas de classes, permitindo “*moldar a própria subjetividade do trabalhador, transformando-o em homem higiênico, cumpridor dos decéres, amante da pátria, produtivo, passivo e submisso.*” Um verdadeiro “*modelo do guerreiro apolítico*”, altamente útil aos propósitos capitalistas, por não participar de greves, sindicalismo autônomo e partidos políticos de esquerda (Rago, Margareth. “*Relações de Gênero e Classe Operária no Brasil 1890-1930*”, (Op. Cit.), 2006, p. 239).

¹⁷⁰ Apesar de toda a orquestração disciplinadora, houve quem resistisse e enfrentasse a Usiminas, como Chico Ferramenta, José Augusto, Paulo Roberto Souza, Ione Tofanelli e vários outros que desenvolveram suas estratégias para não se curvar ao poder.

livro e romper silêncios, contribuindo para uma maior inteligibilidade e conhecimento pela população sobre a história local.¹⁷¹

Conforme divulgado na introdução do livro editado em 1984, *O massacre de Ipatinga*, “*Por pouco o ‘Massacre de Ipatinga’ não caía sob os escombros do esquecimento, como querem a direção da Usiminas e os políticos conservadores e reacionários da região e do Estado, que afirmam ser inconveniente ‘levantar defunto’*”.¹⁷² Foi em 1984, quando Chico Ferramenta assumiu a prefeitura de Ipatinga, que ele motivou as pessoas a falarem sobre o assunto e darem sua contribuição para a história do município, quebrando o tabu que era perpetuado por mais de vinte anos. Entretanto, ainda hoje, como a cidade ainda depende da Usiminas, muitos ficam receosos de tocar no assunto.

Apesar do silêncio de muitos, no aniversário do massacre, os membros da CUT procuram fazer alguma manifestação, visando conservar a memória desse acontecimento. Contribuindo para o rompimento desse silêncio, a professora de história Marilene Tuler vasculhou os processos sobre o episódio e entrevistou várias pessoas visando resgatar o massacre como fato histórico. Em seu livro, resultado de sua dissertação de mestrado, a autora relata sua inquietação diante dos alunos da cidade que chegavam ao final do Ensino Médio sem nunca terem estudado o massacre, pois ele não era mencionado nos livros didáticos. Em suas palavras, “*O episódio foi durante muito tempo negligenciado pelos historiadores [como*

¹⁷¹ O silenciamento da memória do massacre dos trabalhadores da Usiminas faz coro ao silenciamento das duras condições de trabalho, acidentes e opressão do trabalhador que aconteceram no início do século XX em um moinho do setor têxtil localizado em Lawrence (Massachusetts). Dentre as histórias de dor que foram suprimidas da história oficial, David Cohen menciona a história da operária Camella Teoli. Quando tinha treze anos e trabalhava em um moinho, ela teve os seus cabelos presos e puxados por uma das máquinas que arrancou parte do seu couro cabeludo, levando-a a passar sete meses em um hospital. Mais tarde, quando houve uma greve em Lawrence em 1912, ela testemunhou, perante uma comissão parlamentar, sobre as condições de trabalho intoleráveis nas fábricas, mostrando sua cicatriz (uma em meio a tantas que aconteceu na época). A partir daí, seu supervisor passou a intimidá-la e puni-la com trabalhos degradantes. Diante da ameaça à manutenção de seu emprego e dos membros de sua família, ela silenciou suas memórias, recusando-se a falar sobre seu passado heróico, marcado pela coragem e sacrifícios. Até mesmo sua filha Josie, que durante décadas havia penteado diariamente os cabelos da mãe formando um coque para disfarçar a cicatriz (razão do título do livro *The combing of history*), jamais conhecera o significado dessa marca. Cada vez que a filha penteava seus cabelos, embora impedida de falar, Camella se confrontava com sua história privada, indicando o quanto as vivências no domínio público interferem no domínio privado. Quando o jornalista Paul Cowan mostrou à filha de Camella as reportagens sobre sua mãe, sua reação foi profundamente comovente, pois tomou conhecimento das marcas que sua mãe imprimiu na história, descobriu que tinha um passado e que seu filho teria uma história também.

¹⁷² Pereira, Carlindo Marques. *O massacre de Ipatinga*. Belo Horizonte: SEGRAC, 1984, 103P.

também pela população] que temiam represálias por parte da empresa.”¹⁷³ O silenciamento era ainda maior nos bairros da Usiminas, onde era proibido falar desse assunto. Até mesmo a família de Tuler, cujo pai e quatro irmãos trabalhavam na usina, silenciou a esse respeito. Tuler comenta que seus entrevistados tinham medo de falar no assunto e, quando falavam, geralmente pediam para não serem identificados. Em 1984 Carlindo Marques também frisou: “vivemos debaixo da repressão, ainda hoje, e sob o signo do medo. Uns não falam com medo de represálias. Outros reprimem com medo da organização e reação da maioria.”¹⁷⁴ Algumas até diziam que o massacre não existiu e que isso era “coisa da esquerda radical”.¹⁷⁵ Mas, para aqueles que o presenciaram, ele constituiu uma verdadeira “praça de guerra”.¹⁷⁶

No inquérito que aconteceu para apurar os fatos, toda a culpa recaiu sobre os policiais que eram “despreparados” para lidar com o público. Em nota concedida aos jornais, a Usiminas assim se manifestou: “a Usiminas comunica que as suas relações com os empregados e operários estão em perfeita harmonia. Inclusive tendo sido aprovado anteriormente em assembleia do respectivo sindicato o aumento salarial pretendido pelo pessoal.”¹⁷⁷ Em entrevista concedida ao *Jornal O Estado de Minas*, o prefeito de Fabriciano procurou enfatizar o clima de paz entre a empresa e os empregados, reiterando que o acontecimento não teve nenhuma relação com a greve ou a insatisfação dos trabalhadores, e sim com o desentendimento entre alguns deles e a polícia. Nas palavras do prefeito: “*todos os incidentes ocorridos ontem em Ipatinga foram provocados por arbitrariedades policiais. [...] quando deixavam o trabalho, operários da Usiminas foram agredidos por alguns soldados da cavalaria, originando-se daí uma série de incidentes.*” O prefeito ainda afirmou que as causas reais do incidente eram desconhecidas.¹⁷⁸

Com o massacre de Ipatinga, os dirigentes da Usiminas perceberam a força que os trabalhadores detinham e até onde eles estavam dispostos a lutar. Assim, concluíram que a siderurgia não poderia prosseguir naquele clima de desordem e revoltas, por isso buscaram medidas para conter os trabalhadores. Embora a Usiminas tenha firmado acordo com os trabalhadores sobre o não uso de represálias contra qualquer empregado que houvesse

¹⁷³ Tuler, Marilene. *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade*, (Op. Cit.), 2007, p.242.

¹⁷⁴ Pereira, Carlindo Marques. *O massacre de Ipatinga*, (Op. Cit.), 1984, p.143.

¹⁷⁵ Tuler, Marilene. *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade*, (Op. Cit.), 2007.

¹⁷⁶ Pereira, Carlindo. *O massacre de Ipatinga*, (Op. Cit.), 1984, p. 83.

¹⁷⁷ Idem, p.92.

¹⁷⁸ Idem, p.98.

participado direta ou indiretamente no movimento, Braga (2000) menciona que, após esse acontecimento vultoso, houve uma demissão das lideranças sindicais. Carlindo Pereira ressalta que, com o golpe militar:

os trabalhadores mais politizados que se destacavam mais em assembleias foram caçados como ratos em toda a região. Muitos foram mortos nas câmaras de tortura. Outros ‘desapareceram’. Os líderes sindicais combativos foram cassados e suas entidades fechadas. As pensões das viúvas foram cortadas e os direitos dos trabalhadores desrespeitados. Ninguém podia reclamar das condições de vida ou trabalho, pois isso era subversão. O monumento que seria erguido em memória aos mortos jamais foi lembrado pelo sindicato criado pela ditadura. Os operários, de vítimas passaram a ser réus, os culpados dos acontecimentos. Os soldados foram expulsos da PM, mas os oficiais que comandaram a carnificina foram promovidos.¹⁷⁹

Mais tarde, a Usiminas se deu conta que já não era mais possível silenciar acerca do episódio de sete de outubro de 1963. No projeto de resgate da história da empresa, *Usiminas conta sua história*, publicado em 1987, os primeiros dirigentes da empresa fazem menção a esse acontecimento, mas de forma suavizada.

Após o massacre, a Usiminas adotou uma política de melhoria no relacionamento dos chefes com os trabalhadores. O operário aposentado Adil Albano menciona que a partir daí “os chefes começaram a ir mais às áreas [de produção], perguntar se o cara tinha problemas, se tava tudo bem, se não havia problemas com a família. Isso convenceu os trabalhadores. A gente foi ficando satisfeito também com os acordos salariais [...]. Tudo ajudou a gente a ficar mais tranquilo.”¹⁸⁰ Além disso, a empresa acelerou a construção de seus bairros residenciais, seguindo o modelo *company town*, que foi muito útil na implantação e consolidação das medidas administrativas pautadas na vigilância e no controle.

2.2. A imposição de uma nova ética moral e sexual a partir da moradia

Na “formatação” do novo trabalhador, tiveram fundamental importância a concessão de moradia, a implantação do SENAI, a instituição de um sindicato tutelar, a prática de atividades esportivas, a adoção de uniformes, a implantação do concurso Operário Padrão e o discurso de valorização da família.

¹⁷⁹ Idem, p.113.

¹⁸⁰ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, (Op. Cit.), 1991, p.84.

Quando a Usiminas construiu os bairros residenciais, as casas foram repassadas aos funcionários. Segundo Souza, esse repasse ocorreu mediante uma lista de espera, cuja preferência era dada aos trabalhadores casados, com famílias na cidade e que tivessem maior número de filhos¹⁸¹. Com isso, acirrou-se a disputa entre os trabalhadores que se tornaram concorrentes uns dos outros. A empresa também tinha pressa de que eles trouxessem suas famílias, como forma de garantir a mão de obra, pois *“a presença dos entes queridos dificultaria uma eventual tentativa de troca de emprego; melhor seria se outro membro da família também conseguisse um posto de trabalho na Usiminas. Dessa forma o lar se transformaria em uma extensão do ambiente fabril.”*¹⁸²

“Dar” casa para os trabalhadores foi um grande trunfo que permitiu à empresa moldar comportamentos e impor sua “cultura”. Embora eles tenham pagado pelas casas (o valor era descontado em folha de pagamento), em seus discursos, a Usiminas sempre procurava fomentar o sentimento de gratidão dos trabalhadores para com a empresa. Esse discurso encontrava boa receptividade, principalmente em função do grande contraste entre a moradia dos trabalhadores da Usiminas (que passaram a residir em bairros dotados de boa infraestrutura) e os que não pertenciam à empresa (que continuavam em seus precários barracos improvisados, situados em becos ou vielas). A presença da família junto ao trabalhador facilitaria a implantação da ordem. Supunha-se que os homens recorreriam menos à zona boêmia e teriam melhor comportamento.

Anne McClintock, embasando-se no estudo de Mary Douglas, *Pureza e Perigo*, ressalta a política da vigilância que recaia sobre a prostituição, à medida que a burguesia industrial se consolidava no século XIX (perdurando pelo século XX e, quem sabe, até o século XXI). Segundo essa autora, *“a iconografia da sujeira tornou-se uma poética de vigilância, exibindo para a polícia os limites entre a sexualidade ‘normal’ e a ‘suja’, entre o trabalho ‘normal’ e o ‘sujo’, entre o dinheiro ‘normal’ e o ‘sujo’.”* A prostituição era vista como um tipo de “perversão” sexual. Por ser associada ao dinheiro “sujo”, compunha uma espécie de transgressão da *“economia fiscal do mercado de trocas controlado pelos homens”*. Sob essa visão, as prostitutas *“ficavam no perigoso limiar do trabalho normal, do dinheiro normal e da sexualidade normal, e vieram a ser representadas na iconografia da ‘poluição’,*

¹⁸¹ Souza, Paulo Roberto. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, (Op. Cit.), 2007, p.39 e 93.

¹⁸² Idem, p. 90.

‘desordem’, ‘pragas’, ‘contágio moral’ e ‘degeneração’ racial”¹⁸³ que precisavam ser eliminadas ou, pelo menos, afastadas.

Em Ipatinga, os discursos sobre a moralidade, sobre a formação das “boas famílias”, passaram a constituir alvo de grande atenção. Visando controlar o “instinto” dos trabalhadores, o casamento era incentivado aos homens que estavam sozinhos naquele lugar, pois o compromisso em sustentar uma família era uma forma de ter trabalhadores mais ordeiros e responsáveis. Assim, vários investimentos foram feitos para que as mulheres da região vissem os trabalhadores da Usiminas como um “bom partido” para contrair matrimônio.

Como o prostíbulo se localizava no centro da cidade, a Usiminas tinha interesse em afastar dessa área seus trabalhadores, suas esposas e filhos, já que era um lugar marginalizado. Assim, a empresa construiu um núcleo comercial em um bairro oposto e distante do centro da cidade, o Horto.¹⁸⁴ Nele foram instalados Posto de Saúde, Posto Policial, agência dos Correios e do Banco Nacional, além das primeiras lojas particulares, que forneciam crédito aos trabalhadores da Usiminas e debitavam os valores em folha de pagamento. Além disso, foi instalado um cinema, a primeira igreja católica da cidade, além de um clube recreativo (Usipa) nas proximidades desse bairro.¹⁸⁵

Para controlar a vida dos trabalhadores e evitar que eles enveredassem pelo “caminho do mal”, Souza menciona que a Usiminas motivava os trabalhadores a participar de entidades filantrópicas e assistenciais que tinham como objetivo o “aprimoramento do ser humano”. Além disso, “o Serviço Social da empresa passou a atuar diretamente com as famílias, promovendo encontros de casais, palestras para jovens, horas dançantes, cursos de culinária”¹⁸⁶, dentre outras atividades.

Além das casas, a Usiminas construiu um grande hospital (visto como um verdadeiro hotel de luxo), clubes e uma cooperativa de consumo (Supermercado Consul). No discurso oficial da empresa, todos esses investimentos devem ser considerados como “salário indireto”, uma vez que conferem vantagem a seus funcionários, quando comparados com os de outras

¹⁸³ McClintock, Anne. “Couro imperial: Raça, travestismo e o culto da domesticidade”. *Cadernos Pagu* (20) 2003, pp.7-85.

¹⁸⁴ Posteriormente, foram implantados centros comerciais na maioria dos bairros da Usiminas.

¹⁸⁵ Souza, Paulo Roberto. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, (Op. Cit.), 2007, p.79.

¹⁸⁶ Idem, p.122.

empresas. É por isso que é tão recorrente o discurso: “tudo o que tenho devo à Usiminas”, “a Usiminas é uma mãe”, “a Usiminas é uma empresa que valoriza o trabalhador”, etc.¹⁸⁷

Tanto o ato de receber moradia quanto o de vestir o uniforme da Usiminas foram revestidos de grande simbolismo, compunham um verdadeiro rito de passagem e implicavam na adesão às normas do sistema. Ambos são formas de separar os trabalhadores da empresa e os demais membros da comunidade, de impor a “cultura Usiminas” e apagar “*as diferenças trazidas pelos operários oriundos de diversos lugares e da cultura residual remanescente em cada um*”.¹⁸⁸ Eliminar os rastros de “selvageria”, conter os “impulsos” do trabalhador, implantar sua “cultura”, assegurar a ordem e impor seu domínio sobre eles só foi possível a partir do ritual da concessão de moradia. A partir daí, a empresa conseguiu por fim às práticas desfavoráveis à sua administração e moldar os trabalhadores conforme seus interesses mediante diversas “*ações civilizatórias*”, palavras muito recorrentes nos discursos de Rinaldo Campos Soares que esteve na presidência da empresa por 18 anos (de 1991 a 2008).

Dentre os mecanismos de modelagem do comportamento e controle da vida dos trabalhadores, além do incentivo ao casamento, a empresa investiu na figura do pai de família trabalhador e responsável. Souza menciona que:

Na vida fora dos limites da fábrica, a empresa passou a alocar recursos no sentido de coibir excessos, investiu em disciplinar o trabalhador, enfim, preservar a figura do pai de família responsável e dedicado. Todos eram informantes, todos eram informados e todos eram medrosos. Não se sentiam ameaçados, mas vigiados. A polícia manteve sua condição de instrumento de coerção dos trabalhadores fora da empresa. A zona boêmia, agora decadente com a saída das empreiteiras, passou a ser mais vigiada e reprimida pela polícia [grifos meus].¹⁸⁹

Os instrumentos de controle se tornaram eficazes com as avaliações de desempenho que poderiam implicar demissões, caso os resultados ficassem aquém dos padrões esperados. Souza ressalta que “*a empresa rastreava o comportamento dos seus empregados através de uma complexa rede de informações, tanto no ambiente interno quanto externo.*”¹⁹⁰ Em 2005, as auditorias ainda existiam, embora a Usiminas o significado dessa prática tenha mudado. O

¹⁸⁷ Conforme mostra Norbert Elias, quanto mais o discurso é padronizado, maior é o grau de coerção. Cf. Elias, Norbert e Scotson, John L. *Os estabelecidos e os Outsiders. Sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2000.

¹⁸⁸ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, (Op. Cit.), 2007, p.78.

¹⁸⁹ Souza, Paulo Roberto de. “Um olhar sobre o conflito social de 1963 na Usiminas e suas possíveis implicações na formação da cidade, realizada sob o signo da monoindústria”. 12 de Janeiro de 2006. http://www.divino.mg.gov.br/index.php?option=com_content&task=view&id=175&Itemid=104#_ftn1#_ftn1

¹⁹⁰ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, (Op. Cit.), 2007, p.120.

engenheiro Márcio José Coutinho de Paiva menciona que *“Há algum tempo, a auditoria era um mito e as pessoas tinham medo dela. Hoje a mentalidade mudou e já se sabe que ela é uma ferramenta de melhoria contínua e de aperfeiçoamento do sistema de gestão.”*¹⁹¹

Outra forma de a empresa reproduzir trabalhadores fiéis é mediante a seleção interna de pessoal. Conforme divulgado no *Usiminas Jornal* de junho de 2003, *“sempre que há necessidade de contratação de profissionais de nível técnico ou superior, a Usiminas prioriza seus próprios empregados, realizando a seleção interna de pessoal para preenchimento de vagas disponíveis.”* A reportagem informa que 54,8% dos cargos técnicos ocupados e 30,5% das posições que exigem formação superior são ocupados por empregados que foram promovidos internamente. Dar aos trabalhadores a oportunidade de promoção é uma forma de motivá-los a ter o comportamento esperado pela empresa. Entre as exigências para participar do *Processo de Seleção Interna (PSI)* estão: *“não ter ocorrências desabonadoras em seu prontuário”* e *“ter avaliação de desempenho com conceito ‘bom’ ou ‘ótimo’ no cargo.”* Além disso, os candidatos precisam passar por *“testes psicológicos, provas de inglês, português e conhecimentos da Usiminas.”*¹⁹²

Os operários temporários que ficaram na cidade quando as obras terminavam e, não foram absorvidos pela usina, além de enfrentar as difíceis situações a eles impostas, também sofriam muitas discriminações, tanto pela população quanto pelo comércio local. Eles eram conhecidos como “peões de trecho” ou “tira-cavacos” e não recebiam os mesmos tratamentos que os trabalhadores da Usiminas. A primeira vez que ouvi o emprego do termo “peão” pelos meus informantes foi pelo senhor Virgílio (68 anos, que trabalhou na Usiminas e se aposentou em uma das empreiteiras que prestavam serviços à siderúrgica) que disse que *“o uniforme é só uma forma de diferenciar peão de peão”* (os da Usiminas e os das empreiteiras). Dona Palmena (esposa de Geraldo, operário e líder de grupo aposentado pela Usiminas), quando me disse que seu marido era “peão da Usiminas”, me explicou a diferença entre os dois tipos de peões. Ela relatou que os trabalhadores da Usiminas eram *“peões no bom sentido”* e me explicou que *“existem peões que rodam o país em busca de trabalho, não param em emprego, não têm família, não têm moradia fixa e vivem rodando, pra lá e pra cá, por isso o uso do termo ‘peão no mal sentido’ ou ‘peão de trecho’ ”*. Embora os operários da Usiminas também

¹⁹¹ *Usiminas Jornal*, dezembro de 2006, p. 4.

¹⁹² *Idem*, junho de 2003, p. 4.

fossem conhecidos como peões, para a população da região havia nítidas diferenças entre “peão de trecho” e “peão da Usiminas”. O dicionário Aurélio considera o vocábulo “pião” (com i) como “*brinquedo piriforme, com uma ponta de ferro, que gira impulsionado por um cordel, enrolado nele, ou por meio de uma mola*”,¹⁹³ o que parece concordar com o sentido atribuído por dona Palmena ao termo “peão no mal sentido”. A corda que o impulsiona seria o próprio mercado de trabalho.

Por fazer alusão aos primeiros habitantes da cidade, o termo “peão” empregado aos trabalhadores braçais da Usiminas, é visto no seu “bom sentido”, pois esses operários têm compromisso com o lugar e com a família. Como ressalta Maria Weber, peões “*não no sentido pejorativo, mas nos dizeres dos poetas ‘peões filhos das rudes matas’*. São volantes, fazendo progresso em espiral.”¹⁹⁴

Acerca do incentivo da Usiminas para que os trabalhadores contraíssem matrimônio e formassem suas famílias, Paulo (aposentado pela Usiminas) mencionou que “*a Usiminas é uma empresa tão organizada, tão séria, que quando havia um baile, trazia ônibus [de mulheres] para interagir com os trabalhadores. Como tinha poucas mulheres, as primeiras valorizavam mais os homens e o uniforme era um bom antecedente para o casamento.*” Como a Usiminas fornecia casa, bom salário e passou a investir na seletividade e idoneidade de seus trabalhadores, no imaginário popular, o uniforme cinza atestava os bons candidatos a cônjuges, pois indicava emprego estável. Ao afirmar que o uniforme é um emblema de status, a estudante Jaqueline Emanuela (3º ano do Ensino Médio, escola pública) afirma que “*os pais de família se sentiam realizados em casar seus filhos com funcionários da Usiminas*”. Um depoimento interessante é dado pelo historiador Paulo Roberto de Souza (que fez o SENAI, trabalhou na Usiminas no período de 1972 a 1977 e morou em Ipatinga por doze anos):

No final da tarde do dia 12 de fevereiro de 1972 (primeiro dia de serviço), voltei para casa vestido com o uniforme e minhas roupas dentro de uma sacola. Antes de ir para casa, passei por todos os locais onde pudesse ser visto por amigos ou pessoas conhecidas, apenas para dar visibilidade ao uniforme da Usiminas. Um fato interessante me ocorreu tão logo me tornei empregado da Usiminas. Eu era apaixonado por uma garotinha de nome Geraldinha e fiz questão de ir à sua casa vestido com o uniforme da Usiminas. Esse recurso me garantia respeito dos pais da garota e até mesmo dela, sem contar que me sentia invejado pelos demais rapazes do Bairro.

¹⁹³ Ferreira, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

¹⁹⁴ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, (Op. Cit.), 1991, p. 41.

Dona Palmena (esposa de Geraldo, operário aposentado) também menciona que “*Vinham moças lá da minha cidade de Dom Cavate pra conhecer os funcionários da Usiminas, porque os funcionários das empreiteiras ganhavam pouco e os da Usiminas ganhavam bem. Então eles tinham fama que eram bons pra casar.*” Dalme (irmã de Palmena) também ressaltou:

Minha filha, o cartaz era tão grande que antigamente, se você visse um rapaz com uniforme da Usiminas, todo mundo queria casar, porque o talão de cheques deles era diferente! Igual hoje quem tem cheque ouro no Banco do Brasil, trevo do Banco Itaú, muito mais que isso! Entendeu?

Acerca do uniforme como instrumento que confere visibilidade aos bons partidos para o casamento, o historiador Paulo Roberto de Souza menciona que:

O uniforme era algo tão simples, mas conferia ao operário certa distinção dos trabalhadores efêmeros das empreiteiras, reconhecidos como peões do trecho por não se enraizarem em lugar algum. Assim, o uniforme dava ar de seriedade a quem o envergava, sobretudo aos jovens que procuravam relacionamentos amorosos na região. As moças não queriam relacionamentos de curta duração com os peões que logo saíam da região, deixando-as ao “Deus dará”. Visitar as moças usando o uniforme era tão comum quanto qualquer outra roupa, com uma ressalva, ele tinha perspectivas de permanecer no emprego. “O pavão estava abrindo as asas para conquistar a fêmea.”¹⁹⁵

Outro aspecto que colocava os trabalhadores da Usiminas em vantagem em relação aos demais rapazes da cidade era a certeza que morariam em uma casa boa e bem localizada. Diante da carência da região, Marília (graduada em laticínios, 35 anos) ressaltou que, quando uma moça ia casar com um operário da Usiminas, as pessoas comentavam “*fulana vai se casar com sicrano, funcionário da Usiminas, ela vai morar em casa de laje, ela vai ficar rica!*” Morar em casa de laje era um verdadeiro privilégio diante da realidade daquelas famílias que moravam em barracos. Além disso, a Usiminas tinha (e ainda tem) a fama de empresa séria, que nunca atrasou o pagamento, um fator que destacava seus funcionários, quando comparados aos demais trabalhadores da região.

Com a instalação do Colégio São Francisco Xavier, do Hospital Márcio Cunha e da rede de supermercados CONSUL (Cooperativa de Consumo dos Empregados da Usiminas),¹⁹⁶ do teatro e do *Shopping Center*,¹⁹⁷ as famílias podiam matricular os filhos, se divertir, realizar

¹⁹⁵ Paulo Roberto de Souza. Depoimento enviado por e-mail em 18/02/2009.

¹⁹⁶ A Consul, criada em 1962, é a maior cooperativa de consumo de Minas Gerais.

¹⁹⁷ A Fundação São Francisco Xavier (FSFX) que pertence ao grupo Usiminas administra um Hospital Márcio Cunha, o Colégio São Francisco Xavier, a USIPA (Associação Esportiva e Recreativa), os teatros (Zélia Olguin e o teatro do centro Cultural Usiminas) e um Shopping Center.

consultas médicas e fazer compras descontando na folha de pagamento. Fechando o funcionário nesse ciclo de dependência, a empresa mantém a vigilância e o domínio sobre ele e seus familiares, cercando-os por laços difíceis de serem rompidos.

Como forma de motivar as uniões conjugais, o *Usiminas Jornal* frequentemente traz matérias sobre a vida em família e as relações amorosas que resultaram em casamento, como a reportagem intitulada *Amor sem fronteiras* que aborda o relacionamnto *on-line* e o conseqüente casamento entre o funcionário Marcelo e sua esposa Francini.¹⁹⁸ Outra “história de amor” foi o primeiro casamento entre empregados: a secretária do escritório em Belo Horizonte, Diva Odília Paraíso Lago e o advogado Sebastião Lago de Souza. O namoro iniciado em 1960 resultou em casamento cinco anos depois. Essa união completava 40 anos, quando a reportagem foi feita.¹⁹⁹

Mediante o programa Viver pra Valer a Usiminas incentiva a formação e manutenção dos lares e motiva os funcionários a participarem de oficinas de teatro, canto e dança, com posterior apresentação à comunidade. A temática central é a família, o amor e o romantismo entre os casais. O vídeo sobre a apresentação das atividades que aconteceram em agosto de 2007 teve como temática central o romantismo e “o amor puro” dos anos 60 e 70. Dentre as músicas escolhidas estava *Carinhoso* (de Pixinguinha e Braguinha) e *Estúpido Cupido* (da Jovem Guarda). O cenário era formado por uma praça composta por bancos, árvores e flores, onde os casais, vestidos à moda dos anos 60, se encontravam, conversavam, cantavam e dançavam.

Vigilância e submissão: um tipo de disciplinamento militar?

Como é que eu iria alojar 10 mil pessoas não sendo através de um regime militar?
(Luiz Verano, engenheiro, chefe geral da construção da Usiminas)²⁰⁰

Em *Vigiar e Punir*, Foucault aborda a forma como o poder disciplinar é usado para conformar corpos dóceis e úteis aos interesses supremos de um rei ou do sistema capitalista. Nos regimes absolutistas, o poder era exercido por meio da punição explícita. Cada ato “ilícito” daquele que ousava afrontar o poder central ocasionava diversas formas de tortura em

¹⁹⁸ *Usiminas Jornal*, maio de 2003, p.15.

¹⁹⁹ Idem, *Ibidem*.

²⁰⁰ Luiz Verano. In: *Usiminas conta sua história*. Projeto Usiminas 25 anos de história, (Op. Cit.), 1987.

praça pública, compondo um verdadeiro espetáculo que dava visibilidade à autoridade do rei e demonstrava sua força. Além de punir o réu, o ritual de controle social pelo medo, tinha a finalidade de reavivar, nas mentes dos súditos, o destino daqueles que desafiassem as leis e ordens soberanas.²⁰¹

A partir do século XVIII, filósofos e juristas se manifestaram contrários ao caráter desumano do suplício, buscando mecanismos que permitissem abrandar as formas de punição e reduzissem o número de delitos. A solução encontrada correspondeu ao que Foucault chamou de sociedade disciplinar que corresponde a um sistema de controle social que conjuga várias técnicas e envolve a organização do espaço e controle do tempo mediante à observação, classificação, seleção, vigilância e catalogação. A conjugação desses mecanismos permite obter um registro ininterrupto do indivíduo e de sua conduta, possibilitando conhecê-lo para melhor controlá-lo. Essa complexa rede de controle que abarca todos os setores da sociedade e perdura até os nossos dias permite que esse poder produza saber que, por sua vez, legitima e reproduz o poder.²⁰²

Segundo Foucault, nas instituições pan-ópticas (escola, fábrica, cidade operária, prisão, hospital, quartel, casas de repouso e orfanatos), o indivíduo é inserido em um sistema de poder que lhe determina a rotina de tarefas a serem cumpridas, que envolve o controle do tempo e dos corpos mediante a vigilância contínua. Ele é “adestrado” para que cumpra deveres e construa sua visão de mundo dentro de normas e saberes instituídos que operam uma inclusão por exclusão. Esse controle é instaurado graças a uma polimorfia de poderes: o poder

²⁰¹ Foucault, Michel. *Vigiar e punir: história das violências nas prisões*. Petrópolis: Vozes, 1996.

²⁰² O controle especializado sobre as massas se justificava porque o número de operários urbanos crescia e se organizava, ameaçando abalar as potências do poder central e dominador. Para evitar essa “catástrofe” e conter os trabalhadores, várias instituições implantaram diversas tecnologias disciplinares baseadas no pan-óptico concebido em 1789 pelo filósofo utilitarista inglês Jeremy Bentham. O modelo de prisão idealizado por Bentham era composto por um conjunto de celas individuais em disposição circular, divididas por paredes, com a parte frontal voltada para uma torre central, cuja localização permitia que o diretor visse todos os movimentos daqueles que estavam nas celas, sem que pudesse ser visto pelos detentos. Esse eficiente e econômico mecanismo de controle permitia o acompanhamento minucioso da conduta do detento que tinha sua privacidade invadida de modo alternado, o que favorecia sua autodisciplina e correção de suas tendências desviantes, reorientando-o na direção estipulada pelo poder panóptico. A vigilância representa um novo tipo de poder que, antes de punir o indivíduo pela prática de uma infração, tem suas ações previstas por um sistema de leis, regras e normas que determinam o que lhe é permitido ou interdito, moralizando os indivíduos mediante a inculcação de modelos ideais de comportamento, aprendizagem de regras e treinamentos para docilidade no trabalho, estabilidade na família e na sociedade. Esse sistema de vigilância se ramificou pela sociedade a partir de uma cadeia hierárquica que parte de um poder central e se espalha por uma rede de poderes capilares e microscópicos que possibilitam o controle sobre as massas, evitando práticas contrárias ao exercício do poder.

econômico das fábricas é atrelado ao poder político que, por sua vez, se liga a um poder judiciário que impõe normas e regras. Diante das relações de produção e dominação, o corpo é construído e remodelado como força produtiva, útil aos interesses do capital.

No sistema de produção fabril, o trabalhador cumpre uma rigorosa rotina de horários, além de ter sequestrado seu escasso tempo livre fora da fábrica, tal como ocorre na Usiminas, onde o trabalhador é incentivado a participar durante suas folgas, de ações de responsabilidade social e ambiental. A sanção normalizadora pelo sistema de recompensa e de punição permite forjar o caráter do trabalhador, corrigindo e reduzindo os desvios, mediante micropenalidades baseadas no tempo (atrasos, ausências), na atividade (desatenção, negligência), no comportamento (grosseria, desobediência), que encontram apoio nas leis, nos programas e regulamentos. Um exemplo da preocupação com o cumprimento do horário na Usiminas é dado pelo ex-operário Antônio que, após 17 anos de aposentado, ainda sonha que está perdendo a hora do trabalho.

Foucault foi muito perspicaz ao perceber que o modelo do pan-óptico se tornou o alicerce da sociedade industrial, ainda hoje calcada na vigilância, no controle e na correção dos infratores das normas institucionais. Dentro desse modelo, a disciplina se torna a própria *microfísica do poder* que ensina o indivíduo a controlar e a sujeitar o seu corpo, tornando-o dócil e útil aos interesses do poder maior que consegue extrair a máxima utilidade do seu potencial, por direcionar suas ações ao que dele é esperado.

No caso de Ipatinga, no emaranhado humano que se ali formou, com raras exceções, as pessoas eram estranhas umas às outras. Quando a Usiminas estava em fase de estruturação, ela precisava de mão de obra braçal e não tinha estrutura física e conforto a oferecer aos trabalhadores. Segundo Nelson Ribeiro, em depoimento concedido a Souza:

Ninguém sabia quem era quem... saía gente lá que tinha dez assassinatos em Mantena ... tinha cinco assassinatos no Espírito Santo. Então... entrou muita gente [na Usiminas] que não tinha qualificação. Naquela época eles não pediam, como se diz... um atestado de residência... um atestado policial... não pediam nada.²⁰³

Nesse ambiente hostil e inseguro também imperava o medo, principalmente à noite. Loacir Lacerda, entrevistado por Souza, comenta que “*todo dia amanhecia gente morta na rua. [...] então se tinha medo de andar em Ipatinga*”. Adil Albano lembra que “*era comum encontrar cadáveres no meio do mato. A gente já estava habituado com morto pelo*

²⁰³ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, (Op. Cit.), 2007, p. 31.

caminho.”²⁰⁴ Corroborando essa asserção, João Patrício (técnico em siderurgia, aposentado pela Usiminas) também mencionou a situação de risco em que viviam os moradores:

Cá fora [da Usiminas] era muito complicado! Eu lembro que antes que eu entrasse na Usiminas, eu cheguei um pouco cedo aqui, eu era menor de idade e levava comida pro meu irmão lá na portaria. Eu podia observar que os meninos que iam levar comida pro pai voltavam chorando porque malandro tomava a comida deles no meio da estrada. De tanta gente que tinha aí, já estava faltando emprego, então era muito complicado isso.

Como a siderurgia era uma atividade relativamente nova no país e a Usiminas não podia selecionar os trabalhadores que chegavam de toda parte, a população que se dirigiu a Ipatinga era bastante heterogênea, sem coesão e destituída de princípios comuns. Por isso, Souza comenta que:

Muitos moradores consideravam Ipatinga como uma curva de rio, na qual era depositado todo o rejeito que a água consegue carregar [...]. Um ambiente que, segundo parte da população, abarcou todo tipo de pessoas desprovidas de porvir, muitas delas rejeitadas em suas cidades de origem [...] e que encontraram em Ipatinga uma oportunidade para tentar refazer a vida, ou iniciá-la de acordo com a necessidade do momento.²⁰⁵

O Padre Miranda, pároco da igreja Cristo Rei também narra a dura realidade sob a qual viviam os trabalhadores, vistos como aventureiros:

Era uma aglomeração muito grande. Toda cidade que começa assim, de um aglomerado, não tem muita fiscalização, não tem lei. É terra de aventureiro. Muitos assassinatos. Lembro-me de um aluno meu de Marliéria que foi assassinado no bandeirão, na hora da refeição, porque brigou com um colega. O sujeito sacou um revólver e descarregou nele. Um rapaz de 18 a 19 anos. Era tudo muito violento. Me lembro de um engenheiro que foi assassinado dentro da Usiminas. O negócio não era brincadeira. [...] Isso aqui era uma região muito violenta, de aventureiros. Geralmente quem vem para ganhar a vida num lugar assim, são aqueles que estão em pior situação em sua terra de origem. Não são os mais bem formados. Um povo pobre, coitados.²⁰⁶

Hélio Moreira da Silva, médico que foi contratado para trabalhar no ambulatório Central da Usiminas, em 1962, também ressalta a violência da década de 60: “*Quando cheguei aqui, isso aqui era um faroeste, faltava tudo. Era uma cidade pouco hospitaleira, violenta, sem coração. Não se via casais de namorados nem moças pelas ruas.*”²⁰⁷

Visando acomodar os trabalhadores e evitar novos conflitos, após o massacre, a Usiminas construiu uma verdadeira cidade que “*foi projetada numa concepção, que talvez*

²⁰⁴ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, (Op. Cit.), 1991, p. 81.

²⁰⁵ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, (Op. Cit.), 2007, p. 54.

²⁰⁶ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, (Op. Cit.), 1992, p. 74.

²⁰⁷ *Diário do Aço*. Edição especial Ipatinga 40 anos. 29 de abril de 2004, p. 25.

tenha sido muito influenciada pelo modelo de Brasília da época”,²⁰⁸ informa Mauricio de Mello, um dos primeiros engenheiros da Usiminas. Seu projeto, elaborado em 1958 pelo arquiteto Raphael Hardy Filho,²⁰⁹ foi avaliado e aprovado por Lúcio Costa,²¹⁰ que teve importante participação na construção de Brasília. A cidade-empresa previa que os bairros destinados aos funcionários da siderúrgica fossem localizados em volta da empresa, uma forma de facilitar o processo produtivo, como também de controlar a vida dos trabalhadores e silenciar todas as vozes dissonantes, como ressalta Piquet.²¹¹ Em função das estratégias de controle, em vários depoimentos, os entrevistados comparavam o sistema administrativo adotado pela Usiminas com o sistema militar. Um exemplo disso foi quando perguntei a Antônio, operário e líder de grupo aposentado pela Usiminas, sua opinião sobre as empresas que durante um dia da semana (geralmente às sextas-feiras) deixam livre o modo de vestir (*casual day*), ele disse: “*Não é bom, abre precedente. A empresa tem que ser como um quartel militar. Tem que ter disciplina.*”

Em alusão a esse espírito militar, uma das publicações sobre a relação entre Ipatinga e Usiminas se refere aos trabalhadores como “Homens em série” e também como “máquinas”, pois até mesmo o local de moradia, ou seja, a “*cidade planejada, dos homens produzidos em série, reproduz o ambiente de trabalho nas suas divisões, nas suas tensões, na sua hierarquização. É como uma extensão da fábrica, um pátio onde se estacionam máquinas fora do seu horário de uso.*”²¹²

Segundo Braga, a implantação e consolidação dos bairros da Usiminas com suas 3500 casas, que contavam com altos padrões de urbanização e boa infraestrutura (esgoto, água encanada, várias praças e clubes esportivos em praticamente todos os bairros), favoreciam a

²⁰⁸ Mello, Mauricio de. *Usiminas conta a sua história*, (Op. Cit.), 1987, p.12.

²⁰⁹ Um dos arquitetos modernistas mais atuantes da sua geração, Raphael Hardy Filho nasceu em 1917 em Viçosa-MG, graduou-se em 1937, como engenheiro e arquiteto pela Escola de Arquitetura da UFMG, onde foi professor e diretor. Trabalhou na Secretaria de Viação e Obras Públicas e foi Superintendente da COHAB-MG. Faleceu em 2005. (<http://www.arq.ufmg.br/modernismomg/rafa/RAfaframeset.html>).

²¹⁰ Formado em arquitetura na Escola Nacional de Belas Artes (RJ) em 1924, Lucio Costa contribuiu decisivamente para a estruturação do movimento modernista que imprimiu novos rumos na arquitetura brasileira entre os anos 30 e 60, estabelecendo um diálogo entre a tradição e a modernidade. Foi diretor do Serviço do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN). Articulou a vinda do arquiteto francês Le Corbusier ao Brasil em 1936. Desenvolveu em 1957 o Plano Piloto de Brasília. Faleceu em 1998. (Fonte: <http://www.casadeluciocosta.org>).

²¹¹ Piquet, Rosélia. *Cidade-empresa: presença na paisagem urbana brasileira*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 1998.

²¹² Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, (Op. Cit.), 1991, p. 23.

segregação espacial dos habitantes. A hierarquia na empresa se refletia na divisão social e espacial da cidade. Havia bairros funcionalmente separados para chefias, para profissionais graduados (engenheiros e direção) e para operários não especializados. Souza relata que os trabalhadores promovidos podiam pleitear moradia em outro bairro, compatível com sua nova condição na hierarquia da empresa.

Dentre os mecanismos de controle adotados pela Usiminas, Souza ressalta a lógica geográfica dos bairros: “*Alguns bairros, estrategicamente construídos em ilhas, são naturalmente separados pelo rio, e a ponte consistiria na única via de acesso ao local.*”²¹³ Segundo esse autor, os bairros dos operários eram construídos com uma única saída, “*uma forma de facilitar um acantonamento no caso de algum movimento subversivo à ordem instituída*”²¹⁴, uma verdadeira estratégia militar. Caso houvesse “*algum tipo de distúrbio na ordem interna do espaço, seria fácil para o Aparelho Repressor fechar fisicamente a saída do bairro. Bastaria essa atitude para que os trabalhadores se sentissem ilhados, melhor dizendo, acantonados no local e privados de comunicação com o mundo externo.*”²¹⁵

Em cumprimento à disciplina, advinda do Exército e transferida às fábricas, o uniforme é um elemento de grande relevância, pois externaliza o pertencimento e indica, à população, o que se pode esperar daquele que o veste. Usando o uniforme, o maior tempo possível, o trabalhador expõe a sua disciplina e o seu compromisso com os ideais da empresa. Assim, a disciplina funciona como eixo que amálgama o grupo em torno de um propósito, assegurando seu bom funcionamento. O uso do uniforme fora da instituição é uma forma de levar o trabalhador a ter sempre um comportamento exemplar, pois qualquer comportamento irregular dentro e fora da empresa é motivo de represálias e até mesmo de demissão. Assim, os trabalhadores são levados a refletir antes de terem atitudes agressivas ou desonestas (passar cheque sem fundo, criar dívidas e não pagar, se envolver em brigas, etc.), o que poderia colocar em risco a profissão.

Souza ressalta que a vigilância sobre a vida dos trabalhadores foi ainda maior durante o período da ditadura militar, levando a Usiminas a implantar um serviço de vigilância e controle sobre trabalhadores, para evitar que eles se envolvessem em qualquer tipo de movimento divergente do regime implantado pelo regime militar. O controle era exercido

²¹³ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, (Op. Cit.), 2007, p.78.

²¹⁴ Idem, p.86.

²¹⁵ Idem, p.87.

através do Setor de Disciplina do Trabalho, composto por vigilantes que tinham o poder de vigiar, denunciar, torturar e punir, compondo uma verdadeira cidade disciplinar, nos termos de Foucault. O controle se justificava principalmente porque ainda havia uma outra face da cidade, onde imperavam diversos males sociais. Assim, para instituir a ordem, era preciso separar aqueles que pertenciam à empresa que trouxe progresso à região e a população que ainda vivia em situação de “atraso” e “desordem”.

Fornecendo casas, moldando o comportamento desejável e levando os trabalhadores a reconhecerem as vantagens de se trabalhar na Usiminas, a empresa conseguiu fomentar o sentimento de orgulho deles e de seus familiares, bem como influenciar a percepção da comunidade do quanto ela era uma boa empresa, do quanto os trabalhadores e suas famílias deveriam ser gratos a ela. A influência da implantação da “cultura Usiminas” foi tão grande que praticamente todas as manifestações culturais que os trabalhadores trouxeram foram apagadas e os moradores de Ipatinga ficaram com a sensação de vazio, de que a cidade não tinha raízes, não tinha tradições comuns.

A Usiminas preserva e valoriza as tradições japonesas, vistas como “milenares”,²¹⁶ com sua comida, sua arte e rituais, pois a aliança nos negócios necessita ser fortalecida continuamente. A cultura nipônica tem uma beleza digna de ser exposta, admirada e valorizada, enquanto a cultura dos operários precisava ser removida, para que possam ser “civilizados”. Conforme mencionado no *Usiminas Jornal* (edição comemorativa dos 40 anos de Ipatinga) “os japoneses deram uma contribuição importante na ação civilizadora que a Usiminas [implantou]”. Eles “trouxeram valores que foram assimilados pelos mineiros e influíram na formação de uma cultura peculiar em Ipatinga.”²¹⁷

No discurso de abertura da Semana do Japão, realizada pela Usiminas em Belo Horizonte, em setembro de 2006, o presidente da empresa, Rinaldo Campos Soares, ressalta que “o Brasil recebia de braços abertos o Japão, concedendo aos filhos da nação nipônica o esplendor laborioso dos campos e recebendo, em troca, a disciplina, a perseverança e o trabalho, valores que os japoneses tão bem souberam legar às suas heranças.”²¹⁸ Nas festividades de comemoração de aniversário da migração japonesa, realizadas pelo presidente da Usiminas e Cônsul Geral Honorário do Japão, Rinaldo Campos Soares menciona que:

²¹⁷ *Usiminas Jornal*, de abril de 2004, p.7.

²¹⁸ Idem, setembro de 2005, encarte especial.

A 'semana do Japão' vem se estabelecendo no calendário de Belo Horizonte como uma tradição. Contudo, não me refiro à tradição como uma manifestação estanque, incapaz de responder às transformações do tempo e dos homens. Mas à tradição como um terreno de respaldo a valores culturais. Raízes históricas que, por serem a assinatura de uma gente, não podem ser condicionadas à passagem do tempo, tampouco a modismos supérfluos.²¹⁹

Um exemplo típico de valorização da cultura japonesa e criação de uma tradição Usiminas é o grupo conhecido como *Os sete samurais* da Usiminas,²²⁰ criado em 1958 por oito engenheiros que na época eram recém-formados pela Escola de Minas de Ouro Preto. Eles fizeram parte da primeira missão de aprendizagem ao Japão, visando assimilar as técnicas de produção que seriam empregadas na Usiminas. Os engenheiros receberam essa denominação em alusão aos guerreiros imperiais japoneses retratados no filme de Akira Kurosawa. Conforme divulgado pela empresa, *Os sete samurais* da Usiminas são “*profissionais dedicados e competentes, que sempre buscaram superar metas e vencer obstáculos*”, dando exemplo aos trabalhadores da empresa.

Em função da preservação da tradição japonesa, geralmente nos eventos que acontecem no espaço cultural Usiminas no Shopping do Vale do aço e em outras festividades que ocorrem em Ipatinga, são servidas tanto comidas brasileiras como japonesas. Já na cidade aberta de Ipatinga, onde se formou o comércio, o modo de vida recebeu muita influência da cultura árabe, marcada principalmente na alimentação. Uma das poucas tradições culturais dos trabalhadores que permaneceu, mas está em vias de acabar, é o congado de Ipaneminha, fundado em 1925. Essa manifestação sobrevive com dificuldades, já que o espaço rural foi desvalorizado, em detrimento da industrialização (as atividades agropecuárias no município correspondem a apenas 0,1% da economia do município, em contraste com 72,5% da indústria e 27,4% dos serviços).²²¹

Como demonstrou Mercia Cristina Pena (2006), em função da atratividade que a Usiminas exerce sobre os jovens, eles não têm interesse em participar do trabalho agrícola. O

²¹⁹ Soares, Rinaldo Campos. “Evento Consolidado”. *Usiminas Jornal*, encarte especial, outubro de 2005.

²²⁰ Clássico do cinema japonês; *Os sete samurais*, produzido em 1954, é um filme de aventura que retrata o Japão do século XVI, na era Sengoku.

²²¹ O grupo de Congado de Ipaneminha, fundado por José Gonçalves de Almeida, em sua origem, era composto basicamente por agricultores que participavam da festa do Rosário, que durava três dias. Com a implantação da Usiminas, os filhos dos agricultores foram trabalhar na empresa e a festividade foi perdendo relevância, passando a ter duração de apenas um dia. Na visão dos congadeiros, o congado não é folclore, é religião. (Fonte: “Congado de Ipaneminha: religiosidade e folclore”. *Carta de notícias*. Ano 19, n. 137, Outubro de 2006.)

depoimento de um dos agricultores de 70 anos entrevistados por ela revela que, embora haja uma afinidade com o meio rural, a vida no campo é sentida como dura e difícil. A possibilidade de que os filhos sejam absorvidos pela Usiminas constitui a possibilidade de uma vida mais próspera e com menores dificuldades. Nas palavras do agricultor: “*Eu adoro isso aqui. Vivi toda a minha vida aqui... Mas, a vida na roça é muito dura e a gente não tem quase nada... quero que ele [o filho] estude, nem deixo ele me ajudar aqui não, falo que é para estudar e trabalhar na Usiminas, ser alguém na vida.*”²²²

Os velhos comentam que os novos vão trabalhar na Usiminas e não voltam mais e quando voltam, mesmo que tenham interesse no congado, ficam muito cansados e não têm tempo para se dedicar a ele. Embora muitos jovens da cidade não almejem ingressar na Usiminas, vestir o uniforme cinza ainda é um projeto de vida de muitos jovens do meio rural.

2.3. Um sindicato sob a tutela da Usiminas

Nos países capitalistas desenvolvidos, a implantação, o reconhecimento, a institucionalização e as mudanças internas nos sindicatos resultaram de esforços dos próprios trabalhadores que se confrontaram com os empregadores e com o Estado, em busca de seus direitos. Já no Brasil, esse processo ocorreu de forma diferente. Embora as lutas pelos direitos trabalhistas tenham partido dos trabalhadores, no governo de Getúlio Vargas houve mudanças nos rumos do sindicalismo, acarretando a substituição de uma posição liberal por uma política intervencionista e tutelar, com o intuito de conter os conflitos de classe e alavancar a nação rumo ao progresso.²²³

O fim da ditadura Vargas e a ascensão de João Goulart à presidência (1961-1964), em pleno auge da Guerra Fria, marcaram a presença de um governo aberto às organizações sociais. Estudantes, organizações populares e trabalhadores ganharam espaço, causando a preocupação dos conservadores (empresários, banqueiros, Igreja Católica e militares) que temiam que o Brasil aderisse ao sistema comunista. Com a efervescência do período, o movimento grevista que esteve concentrado em São Paulo se deslocou para outras regiões,

²²² Pena, Mercia. O novo rural no município de Ipatinga – MG, (Op. Cit.), 2006, p.56.

²²³ Rodrigues, Leôncio Martins. Sindicalismo e classe operária (1930 – 1964). In: Fausto, Boris (org). *História geral da civilização brasileira*. São Paulo: Difel, 1981, p. 509.

chegando até Ipatinga. As uniões sindicais favoreceram a ampliação da abrangência dos sindicatos, conferindo força ao movimento dos trabalhadores.

No dia 13 de março de 1964, João Goulart realizou um grande comício, no Rio de Janeiro junto à Estação Dom Pedro II, organizado por lideranças sindicais. Em seu discurso, o presidente se comprometeu a lutar pela classe dos trabalhadores até então desfavorecidos e romper com os privilégios de uma minoria. Defendeu as reformas de base e propôs mudanças radicais na estrutura agrária, econômica e educacional do país, como também a liberdade sindical e a livre expressão dos trabalhadores.

Para evitar a implantação do comunismo, em abril de 1964, os militares tomaram o poder e cassaram os mandatos dos políticos contrários ao regime militar, colocando os sindicatos sob intervenção. Apesar da prisão e tortura aos opositores ao regime, as organizações de esquerda promoveram diversas manifestações e greves de operários que paralisaram fábricas, em protesto ao regime militar. Diante da Lei de Segurança Nacional, aqueles que fossem vistos como revolucionários ou subversivos (líderes estudantis, intelectuais e funcionários públicos) eram perseguidos, presos, punidos e exilados. Os políticos de esquerda também tiveram seus direitos políticos cassados, como forma de reprimir e conter os movimentos sociais.

No regime militar, as uniões sindicais foram vistas como ilegais e diversos decretos governamentais foram baixados, visando ampliar o controle do governo sobre as organizações sindicais. Além disso, muitas intervenções sindicais foram realizadas sob diversas justificativas (subversão, corrupção, rejeição de prestação de contas, infração às normas e regulamentos), levando à destituição de diversas diretorias sindicais e indicação de um interventor.²²⁴

Analisando o sindicato de Ipatinga, à luz do movimento sindical brasileiro, compreendemos que ele é fruto de um contexto nacional mais amplo, embora tenha suas peculiaridades. O Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga (SINDIPA) foi fundado em primeiro de maio de 1965, em pleno período militar. Antes disso, os trabalhadores da Acesita e da Usiminas pertenciam a um mesmo sindicato, o Metasita (Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Município de Timóteo e Coronel Fabriciano, criado em 1952). Geraldo dos

²²⁴ Idem, p. 551.

Reis Ribeiro, ex-presidente da Metasita, que presenciou a formação do sindicato da Usiminas disse:

Eles [a Usiminas] não aceitavam o sindicato [Metasita] de maneira nenhuma, ainda que a lei reconhecesse o sindicato como legítimo representante dos trabalhadores. Os operários contribuíaam com o Sindicato, mas se quisessem pagar a contribuição tinham que ir a Timóteo para pagar as mensalidades, porque a empresa não fazia o desconto em folha. Eu precisei fazer um ofício ao senhor ministro do trabalho na época para obrigar a Usiminas a descontar em folha. Só com o ofício do ministro a empresa concordou em descontar as mensalidades dos trabalhadores.²²⁵

Na publicação *Homens em série*, José Deusdedith ressalta a diferença na atuação do sindicato dos trabalhadores da Usiminas e da Acesita, em Timóteo (cidade vizinha a Ipatinga). Na opinião de Deusdedith, os operários da Acesita eram fortes no movimento sindical, mais conscientizados e politizados. Assim, a separação dos sindicatos “*foi exatamente para tirar a influência da Acesita que chegava até aqui [Usiminas].*”²²⁶ O afastamento dos trabalhadores da Usiminas do Metasita foi uma estratégia para facilitar a implantação de um sindicato assistencialista, subordinado aos interesses da Usiminas.

Para entender a atuação do SINDIPA, é importante mencionar o contexto em que ele foi implantado. Ao trazer a história desse sindicato, o informativo traz a reportagem: *Sindicato nasce sob o signo da baioneta*. Esse título se justifica, pois foi o massacre de 1963 que levou à sua criação. Antes do massacre, os trabalhadores estavam se organizando de forma espontânea e voluntária. No ano seguinte ao massacre, que coincidiu com o golpe militar de 1964, um grupo de funcionários da Usiminas, em consenso com a própria empresa, foi formado para compor o sindicato de Ipatinga. Ao invés de ser uma instituição nascida no seio dos operários, foi o topógrafo e assistente técnico da Usiminas, Jorge Norman, quem esteve à frente desse empreendimento. Norman conta que anteriormente nunca havia tido nenhum envolvimento sindical, nem sabia como as coisas funcionavam. Então, foi à Delegacia do Trabalho, em Belo Horizonte, para se inteirar sobre a forma de criar um sindicato.

Bastante diferente dos sindicalistas operários, Norman era visto como “*uma personalidade controversa no meio sindical*”. Além de ter feito curso superior e ocupar um bom cargo na Usiminas, era um homem erudito e ousado, com ampla capacidade de oratória e de convencimento. Por isso, era considerado um “*sindicalista teórico*”. Ele tinha o carro mais

²²⁵ Depoimento de Geraldo dos Reis Ribeiro. SINDIPA 40 anos de história. Ipatinga, março de 2005, p.14.

²²⁶ Depoimento de José Deusdedith. (Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série* (Op. Cit.), 1991, p. 55).

bonito e vistoso da cidade (um Simca Chambord lilás), gostava de viajar e “desfrutar as boas coisas da vida”. Ele conta que “*a esquerda me chamava de burguês. Burguês para eles era o cara que tinha um carro, uma casa própria e podia educar os filhos. Então, o trabalhador, para ser um instrumento de luta tinha que ser um sofredor, um miserável, um passa-fome. Não era a minha opinião.*”

Em primeiro de maio de 1965, o então presidente Castello Branco foi a Ipatinga para inaugurar o Hospital Márcio Cunha. Nesse evento, diante do alto escalão da Usiminas e do presidente da Confederação dos Metalúrgicos de Minas Gerais, Castello Branco entregou à Alberto Maciel Soares (primeiro presidente do Sindipa) a carta sindical que reconhecia a instituição. Geraldo dos Reis Ribeiro, presidente do Metasita (1962 – 1965), avalia que, para demonstrar as forças do novo regime, os agentes de segurança e membros da comitiva presidencial se instalaram em diversos locais. Eles fecharam as entradas da cidade e interditaram a linha de trem, instalando ônibus, canhões e soldados, que compunham “*um verdadeiro aparato de guerra*”.²²⁷ Visando intimidar os trabalhadores, “*de dois em dois metros tinha um soldado com uma metralhadora na mão, apontada para a cabeça dos dirigentes sindicais. Na hora que o locutor oficial, que eles trouxeram, anunciou a entrega, só se ouviu o barulho dos soldados armando as metralhadoras [...]. Assim foi fundado o sindicato dos trabalhadores metalúrgicos de Ipatinga.*”

A forma como a Carta Sindical foi entregue era uma clara manifestação de que os trabalhadores, ainda que tivessem sua organização oficialmente reconhecida, deveriam manter suas manifestações dentro dos moldes e limites prescritos pelo regime e aceitar sua tutela, sob o risco de serem enquadrados na Lei de Segurança Nacional.²²⁸

Vigilância e punição: os arapongas da Usiminas

Um dos motivos pelo qual o medo imperava em Ipatinga era os “arapongas da Usiminas” que surgiram durante o regime militar. Esse grupo era composto por espiões contratados pela empresa para bisbilhotar e controlar não só a vida dos trabalhadores, mas de qualquer pessoa que pudesse representar alguma ameaça para ela. No trabalho de espionagem, além da observação propriamente dita, eles faziam uso até mesmo da escuta telefônica.

²²⁷ SINDIPA. “A cidade sitiada”. *SINDIPA 40 anos de história*. Ipatinga, 2005, p.16.

²²⁸ Depoimento de Geraldo dos Reis Ribeiro. In: *SINDIPA 40 anos de história* (Op. Cit.), 2005, p.16-17.

Quando me falaram sobre os *arapongas*, achei muito estranho e pensei que fosse um pouco de fantasia dos entrevistados. Entretanto, em uma reportagem divulgada na *Revista IstoÉ*, de 29 de abril de 1998, o ex-vigilante da Usiminas, Ronaldo Diniz de Abreu, abriu a “caixa-preta” dos *arapongas*. Diniz era o funcionário responsável por digitar as informações que compunham “o serviço de informações da Usiminas, que começou a funcionar nos anos de chumbo, [e] continuou a catalogar histórias até meados do ano passado [1997], mesmo depois da privatização da empresa, em 1991. Os arquivos reúnem quase 30 anos de mexericos da vida alheia.” O sistema continha quatro mil nomes e “tinha a clara intenção de afastar pessoas indesejáveis, seja por questões políticas ou problemas pessoais.” Os *arapongas* da Usiminas vasculhavam a vida, principalmente de militantes políticos e sindicais.²²⁹ Mediante esse esquema tático, eram poucos os que ousavam se debater contra a empresa.

Carlos Alberto Lima, ex-funcionário da Usiminas relata que em 1985 apoiou a chapa de oposição às eleições do sindicato dos metalúrgicos. Sua ficha nos arquivos secretos da empresa dizia que ele fazia campanhas na área interna da usina e afirmava não ter medo de ser demitido. Conforme ele afirma: “*Realmente confiava naquilo, porque cumpria fielmente com meu trabalho na empresa*”. Menos de seis meses após a campanha, ele foi demitido. A influência da Usiminas é tanta que ele tentou emprego na Açominas e na Cenibra (empresas da região), mas sua admissão foi negada após consultas ao departamento de pessoal da Usiminas.²³⁰

Quando perguntei a Paulo Roberto de Souza (historiador, que morou em Ipatinga por doze anos e trabalhou na Usiminas no período de 1972 a 1977 e atualmente reside em Uberaba, MG) o motivo pelo qual havia saído da Usiminas, ele ressaltou os custos da sua militância:

Na realidade minhas expectativas não foram frustradas. Tinha um bom emprego e ganhava um salário relativamente bom, contando que eu ainda era menor de idade em 1972. Todavia, com o tempo, fui percebendo que havia algo de errado com a minha cidade e a minha pátria. Aos poucos fui tomando consciência de tudo que estava acontecendo sobre a repressão praticada em Ipatinga. No interior da fábrica os empregados “falavam de lado e olhando pro chão” sobre os acontecimentos de 1963 e esse assunto despertou minha atenção. O massacre de Ipatinga faria parte dos meus estudos e da minha Dissertação de Mestrado em 2007. A repressão em Ipatinga, nos anos mais duros da Ditadura Militar, foi extremamente coercitiva e minha militância custou meu posto de trabalho na empresa da qual fui despedido em 1976. Nos anos

²²⁹ *Revista IstoÉ*. “Arapongas da Usiminas”, de 29 de abril de 1998.

<http://www.terra.com.br/istoe/economia/149123.htm>

²³⁰ Idem, *Ididem*.

posteriores ao massacre de Ipatinga, a Usiminas criou um sistema de arapongagem e os empregados foram vítimas de um constante patrulhamento ideológico. Dessa forma, meu nome estava incluído entre aqueles que contestavam o regime. [...] Meus familiares nunca me recriminaram por ter trilhado um caminho diverso daqueles que se preocupavam apenas com um bom emprego, daí minha mobilidade em diversas empresas e também na iniciativa privada.²³¹

José Augusto (56 anos, ex-trabalhador da Usiminas) também me relatou que quando foi contratado pela empresa ficou satisfeito, principalmente quando recebeu seu primeiro salário e pensou: “*O que eu vou fazer com essa quantidade de dinheiro? Era muito dinheiro.*” Porém, um dia ele percebeu que:

[...] trabalhar na Usiminas não era só a relação capital e trabalho, o que eu fazia lá fora, eu tinha que dar conta à Usiminas também [...] eu nunca imaginava que tava em um quartel onde o fazer, o trabalhar, a sua capacidade intelectual não bastava. Você tinha que ter a capacidade de cultivar a chefia, as pessoas, a própria empresa, você tinha que ter aquele amor, aquela dedicação... Isso eu não esperava. Isso bateu contra aquela vida da gente de estudante... A gente era jovem, estudava no São Francisco, tinha uma certa cultura, mas a gente era vigiado. Por exemplo, tanto o nosso professor de natação, quanto o de vôlei no Cariru Tênis Clube eram agentes do DOPS. Os próprios vigilantes da Usiminas, os chamados Arapongas, ficavam nos bairros colhendo informações sobre a gente. Então, quando eu percebi isso, eu comecei a incomodar.

Marilene Tuler disse-me que um de seus irmãos trabalhou na Usiminas até se aposentar. Enquanto o outro irmão, por várias vezes, se inscreveu e participou do exame psicotécnico, mas não conseguiu passar nessa etapa e também nunca foi informado sobre o motivo pelo qual não fora aprovado. Marilene acredita que ele não foi selecionado por ser uma pessoa questionadora, contrário ao modelo de operário apolítico que a Usiminas privilegia. Ela enfatiza que seus irmãos compraram três ônibus e montaram uma micro-empresa de transportes. Em certa ocasião, um de seus irmãos chegou com seu ônibus à portaria da Usiminas para levar pessoas na área da empresa. Entretanto, após consulta ao sistema da companhia, sua entrada foi interdita sem qualquer explicação. Marilene acredita que isso aconteceu porque, anteriormente, havia tido uma greve de motoristas de ônibus na cidade e ele apareceu na fotografia que foi tirada na manifestação e divulgada no jornal. É possível que, a partir daí, seu nome tenha entrado para o arquivo secreto da Usiminas.

José Deusdedith Chaves foi admitido pela Usiminas após ter sido demitido da Usina de Três Marias, em 1962, por se envolver em atividades sindicais. Ele conta que só entrou na Usiminas porque “*naquela época eles não tinham o serviço de informação que montaram*

²³¹ Paulo Roberto Souza de. Depoimento enviado por e-mail em 23/02/2009.

depois. Se tivessem, eu não teria sido fichado.” Ao comentar os motivos que o levaram à militância, ele ressalta que tinha uma condição boa dentro da Usiminas, pois era operador chefe, tinha um salário razoável e uma situação privilegiada. Entretanto, ele comandava uma equipe em situação precária, muito diferente da dele. Não existia CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), *“nem as mínimas condições de segurança. Morria gente quase todo dia de acidente de trabalho. Dessa forma não tinha como a gente ficar alheio à luta”*. Devido ao seu envolvimento em questões sindicais, ele permaneceu somente um ano na Usiminas. Ele ressalta que *“em 1964 fui preso e demitido”* e que, depois do golpe de 1964, o povo ficou praticamente sem ação.²³²

Ascy Castello, que também foi um dos integrantes da diretoria do sindicato por 20 anos (1965 a 1985), destaca que a pauta das assembleias dos trabalhadores sempre era mostrada à Usiminas anteriormente, mas, para evitar conflitos, *“não raras vezes ela era riscada e substituída pela da empresa, com itens bem melhores que os reivindicados. Ninguém pedia nada, porque se pedisse era considerado comunista.”* Quando a diretoria foi composta Ascy não queria fazer parte, mas o seu chefe Parente Prudente usou um bom argumento para convencê-lo a entrar para o sindicato: *“Você foi convidado a participar da diretoria do Sindicato e está relutando em aceitar. Ou você aceita ou será demitido.”* Diante da ameaça de demissão, Ascy que estava de casamento marcado, preferiu obedecer à ordem. Segundo ele, a pressão para que aceitasse o “convite” já era do conhecimento do presidente do sindicato Jorge Norman, cuja chapa foi criada em acordo com a Usiminas. *“Depois o Jorge confessou que realmente fez isso. A chapa tinha o ‘de acordo’ da Usiminas, do Gil Guatimosin, então diretor industrial.”* Durante sua atuação na diretoria do Sindipa, Ascy foi acusado de ser um agente do Serviço Nacional de Informações, infiltrado no movimento sindical. Embora ele negasse ocupar tal posição, admitiu uma proximidade com o regime militar, quando fez o curso de Direito em Governador Valadares, em 1975, e participou de um curso promovido pela Associação dos Diplomados da Escola Superior de Guerra (ASESG), uma maneira de o regime militar ampliar sua influência na sociedade civil. Os participantes dessa associação tinham conhecimento de assuntos confidenciais sobre a segurança nacional que só era acessível aos membros desse grupo.²³³

²³² Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, (Op. Cit.), 1991, p. 55-56.

²³³ Depoimento de Ascy Castello. *Sindipa 40 anos de história*. (Op. Cit.), 2005, p. 27-31.

Se em Ipatinga, os trabalhadores da Usiminas eram obrigados a se calar, aqueles que se encontravam alijados da empresa erguiam a voz em defesa dos colegas. Os que se envolviam em movimentos sindicais eram demitidos pela Usiminas e encontraram as portas fechadas em outras siderúrgicas (parceiras da Usiminas). Assim, buscavam trabalho na prefeitura, como aconteceu com José Augusto, Carlos Alberto Lima e Ione Tofanelli.

Os novos ares da república e o surgimento do fenômeno Ferramenta

O fim do milagre econômico da década de 1970, as altas taxas de juros e a crise do petróleo marcaram o início de um lento processo de abertura política rumo à democracia. Assim, os grupos de oposição voltaram a se organizar. Em agosto de 1981, aconteceu em Praia Grande, São Paulo, a Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), na qual surgiram diversas tendências políticas, prevalecendo duas correntes opostas, a Central única dos Trabalhadores (CUT) e a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT). A CUT era representada por aqueles que defendiam um sindicato combativo, com posicionamento de esquerda, em relação às ideias político-ideológicas do sindicalismo dominante. A CGT, por sua vez, estava vinculada ao chamado “novo sindicalismo”, ou “sindicalismo de resultados”, comprometido com os interesses do governo e das empresas. A instituição dessas centrais sindicais, que dividiram a classe trabalhadora, é uma peça fundamental na compreensão da atuação do Sindipa diante da privatização da Usiminas, no início dos anos 90.²³⁴

A grande concentração operária que havia no Vale do Aço atraiu os grandes movimentos grevistas e manifestações de massa que já haviam explodido no ABC paulista, ressurgindo a oposição operária há tanto tempo sufocada pela ditadura. Em 1980, Lula e sua comitiva visitaram o Vale do Aço, fizeram comício e conclamaram a população a implantar o Partido dos Trabalhadores, o qual foi efetivado em 1982.²³⁵ Fazendo coro à mobilização em prol das “Diretas Já”, que levou políticos de oposição, estudantes e demais cidadãos

²³⁴ Corrêa, João Guilherme; Gracioli, Edilson José. Sindicalismo participacionista: do surgimento do sindicato dos metalúrgicos de Ipatinga à prática política diante da privatização da Usiminas. *Horizonte Científico*, v. 1, p. 01-30, 2008.

<http://www.horizontecientifico.propp.ufu.br/include/getdoc.php?id=1106&article=510&mode=pdf>.

²³⁵ *Diário do Aço*. “Vale do Aço 2000: Um século de história. Ipatinga”, 1999, p.33.

brasileiros a reivindicarem eleições diretas para presidente, em Ipatinga, essas manifestações aconteceram em 15 de abril de 1984, levando 50 mil pessoas às ruas.²³⁶

A eleição de Tancredo Neves para presidente da república, em 1985, marcou a transição do regime ditatorial-militar para um regime liberal-democrático. Com sua morte, o vice-presidente José Sarney assumiu a presidência do Brasil (1985-1990) e implantou a constituição de 1988, que estabelecia a democracia.

Com os novos ares democráticos, em 1985 os trabalhadores vinculados ao sindicato dos metalúrgicos de Ipatinga experimentariam, pela primeira vez, as eleições abertas. Assim, em meio ao marasmo em que vivia o sindicato, surgiu um nome paradigmático na história da cidade: Francisco Carlos Delfino, ex-trabalhador da Usiminas, conhecido como Chico Ferramenta. A história desse personagem ressalta as armadilhas que prendem os habitantes de Ipatinga na difícil teia de relações com a siderúrgica. Insatisfeito com a política empresarial, em 1985, um grupo de vinte operários, ligados ao Partido dos Trabalhadores e à CUT, liderados por Ferramenta, resolveu romper o silêncio e propôs “*construir um sindicato representativo, autônomo e combativo, aberto aos trabalhadores e à comunidade.*”²³⁷ Para fugir do serviço de informação da Usiminas, eles se reuniram e se organizaram clandestinamente (mesmo com a democracia, a espionagem vigorava).

Além da Chapa Ferramenta, havia outras cinco chapas para eleição dos representantes no sindicato dos trabalhadores. “*Ipatinga nunca havia visto movimento igual, exceto o ‘massacre’ em 1963. O silêncio de 21 anos estava sendo quebrado. Pela primeira vez os ‘ferramenteiros’ desafiavam a direção da empresa e propunham tomar dela o sindicato e entregá-lo aos trabalhadores.*”²³⁸

Antes do fenômeno Ferramenta, o líder de grupo da Usiminas, Adil Albano, já fazia um trabalho de conscientização dos operários, de uma forma discreta e sutil. Motivado pela revolta quanto à forma como a Usiminas tratava as questões sindicais, quando a chapa Ferramenta se apresentou como oposição, Adil se integrou nela. Em suas palavras, “*a política*

²³⁶ Prefeitura Municipal de Ipatinga. “Perfil do Município de Ipatinga. Dados em ordem cronológica” <http://perfil.ipatinga.mg.gov.br/perf_vis.asp?cd=3> Acesso 06/03/09

²³⁷ Pereira, Carlindo. *O massacre de Ipatinga*. Belo Horizonte: SEGRAC, 1984, 131p.

²³⁸ Idem, 134p.

*empregada era a de repressão, pressão e ameaça: ‘ou você faz isto ou é demitido. No grupo SIDERBRÁS você não acha mais emprego’.*²³⁹

Ferramenta assumiu de peito aberto a luta sindical. Devido à sua proposta de mudar os rumos sindicais, sua chapa não contou com o apoio da direção da Usiminas. O jornalista Carlindo Pereira informa que, com a candidatura da Chapa Ferramenta, os jornais da cidade foram mobilizados para infamar essa Chapa, forjando entrevistas falsas e trazendo informações mentirosas visando amedrontar a população. Dentre as notícias com esse propósito, o *Jornal dos Bairros* relatava que ela era filiada a uma empresa multinacional que estava disposta a desativar a Usiminas Mecânica (Usimec), causando desemprego na região. O *Diário do Aço*, por sua vez, estampou na primeira página a matéria “*Paulistas e cariocas vêm ensinar mineiro a votar*”. A reportagem diz:

Empunhando bandeiras vermelhas, usando os mesmos jargões dos fracassados movimentos sindicais do ABC paulista, desceram de paraquedas em Ipatinga, sindicalistas de São Paulo e Rio de Janeiro, militantes do PT que objetivam levar adiante a campanha da Chapa 1 visando às eleições para o Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga. [...] Desconhecendo a história de Minas, seu passado, Tiradentes, Tancredo Neves e todo o potencial político do povo mineiro, um grupo de São Paulo e Volta Redonda encontra-se em Ipatinga para ensinar essa cambada a votar no PT. [...] O primeiro passo é ganhar o sindicato, depois a Câmara Municipal e a Prefeitura.²⁴⁰

Devido a sua ousadia e determinação em se contrapor à Usiminas, Chico Ferramenta foi visto como um verdadeiro fenômeno que mobilizou toda a cidade, espalhando cartazes, panfletos e realizando comícios e piquetes nas portarias da empresa. O “*fenômeno Ferramenta [ia] desbravando a coragem que o trabalhador tinha que ter*”, conforme mencionado pelo operário Adil Abano.²⁴¹

Pela primeira vez em Minas Gerais uma chapa de oposição sindical recebeu tanta solidariedade como a Chapa 1: Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo (SP), Santo André (SP), Campinas (SP), Volta Redonda (RJ), Belo Horizonte (MG), João Monlevade (MG), Timóteo (MG, além da oposição metalúrgica de Santos e Vitória (ES) e outras categorias, marcaram presença efetiva em Ipatinga.²⁴²

Diante dessa intensa movimentação, os integrantes da Chapa Ferramenta foram “aconselhados” pelos dirigentes da empresa a desistir da candidatura e também foram

²³⁹ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, 1991, p.90. A SIDERBRÁS (Siderurgia Brasileira S.A) foi um grupo estatal vinculado ao Ministério da Indústria e do Comércio, constituído pelo Presidente da República, em 17 de setembro de 1973, pela Lei N°. 5.919 como Sociedade de Economia Mista e de capital autorizado, cujo foro se localizava na Capital Federal. Foi extinto em 1990.

²⁴⁰ Pereira, Carlindo. *O massacre de Ipatinga* (Op. Cit.), 1984, p. 133.

²⁴¹ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série* (Op. Cit.), 1991, p.89.

²⁴² Pereira, Carlindo. *O massacre de Ipatinga* (Op. Cit.), 1984, p. 134.

proibidos de fazer campanha em sua área. Devido às articulações com a empresa, a prefeitura também proibiu “pichações”, faixas e utilização de megafones nas portarias da siderúrgica, em nome de um “código de posturas”. Assim, os fiscais da prefeitura recolheram faixas e aparelhagens de som da chapa. Pereira aponta diversas fraudes usadas no processo eleitoral. Dentre elas, a Usiminas não deixou os mesários da Chapa 1 participar da mesa, alegando que eram de “fora”, “experientes” e “estranhos à categoria” e que tal medida era para “evitar fraudes”. Como no primeiro escrutínio nenhuma chapa obteve 50% dos votos mais um, no segundo escrutínio o presidente da Federação dos Trabalhadores, Jorge Norman (ex-diretor da Sindipa) reuniu as cinco chapas que disputavam a eleição e estimulou a renúncia de quatro delas, para que apenas a chapa de Luiz Carlos Miranda, apoiada pela Usiminas (posteriormente essa chapa se filiou ao CGT), concorresse com a Chapa Ferramenta.²⁴³ Para impedir a eleição da chapa 1, Rinaldo Campos, então chefe geral da Usiminas (cargo abaixo da presidência), “*um tipo autoritário chamado ‘filho da ditadura’*”, com receio de que “*a cultura Usiminas fosse abalada*”, utilizou como instrumento para impor suas ideias a ameaça de demissão e intimidações àqueles que apoiassem ou mesmo falassem na Chapa Ferramenta.

Souza informa que, após tantas pressões e articulações, “*a chapa ‘Ferramenta’ perdeu as eleições e, um mês depois, quando terminou a imunidade provisória, Francisco foi demitido da empresa.*”²⁴⁴ Carlindo Pereira também ressalta que todos os membros da Chapa Ferramenta e aqueles que trabalharam nas eleições em seu favor foram demitidos. As tentativas de eliminar a chapa Ferramenta, demitir os envolvidos e barrar o acesso de seus familiares à empresa eram uma forma de minar a força dos trabalhadores e fazê-los entender que não valia a pena enfrentar o poder consolidado da siderúrgica.

A baixa atuação sindical se explica pelo fato de a Usiminas ser a maior fonte de emprego da cidade, pela falta de outras opções de trabalho, além dos fortes mecanismos disciplinares. Adicionalmente, um fator de peso está nas vantagens que a empresa oferece àqueles que permanecem fiéis à sua política.

Para assegurar trabalhadores úteis à lógica do capital, os sutis mecanismos de controle e as estratégias de “aprimoramento” do trabalhador foram conjugados com disciplinas mais rígidas, que não desapareceram totalmente. Intimidações, demissões e “listras negras” que

²⁴³ Segundo Carlindo Pereira, cada uma das chapas recebeu dinheiro para sair da disputa. (Idem, p.135).

²⁴⁴ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60* (Op. Cit.), 2007, p.134.

identificavam os operários que ameaçavam a ordem estabelecida eram algumas das estratégias empregadas para conter os trabalhadores.²⁴⁵

Com toda a intimidação da Usiminas, Chico Ferramenta após ser demitido, viveu um período muito difícil da sua vida, tendo até mesmo que contar com ajuda de amigos para sobreviver. Apesar de tudo o que sofreu, conseguiu contornar os obstáculos, inserindo-se em um ambicioso projeto político, candidatando-se a Deputado Estadual pelo Partido dos Trabalhadores e elegendo-se em 1986 como o segundo deputado mais votado. Antes de encerrar o seu mandato, Ferramenta candidatou-se a prefeito de Ipatinga (contra a Usiminas que também dominava a prefeitura da cidade).

Tamanho era o controle sobre os trabalhadores que Marilene Tuler me relatou que na ocasião dos comícios do PT, um de seus amigos que trabalhava na Usiminas, passava em sua casa para pegar carona em seu carro e ir ao comício, pois se ele fosse com sua moto, seria reconhecido pela placa do veículo. Além disso, ele assistia ao comício usando capacete para não ser identificado. Certamente vários outros trabalhadores fizeram o mesmo, pois Ferramenta foi eleito prefeito por três mandatos (1989/1992, 1997/2000 e 2001/2004). No período de 1993/1996 foi deputado federal. Em outubro de 2008, venceu novamente as eleições municipais, entretanto, não assumiu a prefeitura porque seu registro foi cassado pelo Tribunal Regional Eleitoral (TRE) devido a irregularidades na prestação de contas durante dois de seus mandatos como prefeito.

Em sua primeira administração, Chico Ferramenta se contrapôs abertamente à Usiminas. Ao ser acusada de *a grande poluidora*, a imagem da empresa foi abalada. O *Massacre de Ipatinga*, que a Usiminas tentou apagar da história, foi editado como título de um livro e a história das relações de trabalho na empresa também foi publicada na obra intitulada *Homens em série*, composta por dois volumes.

²⁴⁵ Rago informa que os mecanismos disciplinadores vistos como científicos, racionais e modernos, como as “listras negras”, foram herdados dos industriais franceses, forma encontrada para que empresários e policiais tivessem informações minuciosas sobre a vida pessoal e profissional do trabalhador e estes interiorizassem a vigilância do “olho do poder” (Rago, Margareth. *Do cabaré ao lar* (Op. Cit.), 1997, p.26).



Devido à poluição, na década de 1980, Ipatinga foi chamada de a “Cubatão Mineira”²⁴⁶

Já no segundo mandato de Ferramenta, as tensões se afrouxaram e a cidade e a empresa reataram laços. Em 2004, por exemplo, a Usiminas oficializou o repasse para a prefeitura de R\$580 mil, destinados a projetos sociais. Na ocasião, o presidente da Usiminas declarou:

Acreditamos que uma empresa só é realmente grande quando sabe dividir as riquezas geradas por suas atividades entre aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para seu crescimento. Nisso reside sua verdadeira grandeza. Trata-se de uma parceria preciosa, de um círculo virtuoso. A empresa crescendo, favorece o desenvolvimento da comunidade; e a comunidade, mais forte, fortalece e consolida a própria empresa. Assim tem sido em Ipatinga, há 42 anos.²⁴⁷

Ao invés de confrontar o poder municipal público, Rinaldo Campos, presidente as Usiminas, promoveu parcerias e a integração entre empresa e cidade. Para revelar o que se passa nos bastidores das relações de Chico Ferramenta com a Usiminas e para entender o afrouxamento dos enfrentamentos entre eles, seria necessária outra pesquisa. Trouxe esse caso paradigmático para ressaltar as armadilhas e laços que prendem os indivíduos nas teias que compõem a empresa e da cidade, especialmente quando se trata do sindicato de Ipatinga.

²⁴⁶ Imagem obtida em: <<http://www.skyscrapercity.com/showthread.php?t=585491>>. Acesso em 15/10/2009.

²⁴⁷ *Usiminas Jornal*, outubro de 2004, encarte especial.

Um sindicato assistencialista diante da privatização da Usiminas

Com a derrota de Chico Ferramenta nas eleições sindicais em 1985, os trabalhadores da Usiminas viram desfalecer suas esperanças de ter um sindicato combativo, aberto e atuante, dirigido por uma chapa de metalúrgicos declaradamente ligados à CUT. Assim, continuou imperando em Ipatinga o velho peleguismo marcado pelas antigas relações cordiais entre empresa e sindicato.

João Corrêa e Edilson Gracioli ressaltam que, embora a privatização da Usiminas, em 1991, tenha sido uma das mais significativas da história do país, o Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga fez apenas uma fraca oposição à sua venda, “*chegando inclusive a convencer significativa parcela de sua base a apoiar tal processo.*”²⁴⁸

Sob os moldes em que o sindicato dos metalúrgicos de Ipatinga foi implantado, mesmo com o fim do regime militar, ele permaneceu voltado para os interesses da Usiminas e para o assistencialismo. Na revista comemorativa dos 40 anos do Sindipa, presidente Luiz Carlos Miranda, ressaltou, por várias vezes, o posicionamento dos dirigentes quanto à supressão do conflito e da contestação, bem como uma atuação baseada na negociação e no diálogo: “*Nós temos pregado a vida inteira que o caminho é o do entendimento e do diálogo, o que não significa a submissão.*”²⁴⁹

A secretária Maria Aparecida (conhecida como Piba), que trabalha no sindicato desde a sua fundação, destaca que “*até 1985 a instituição tinha um papel muito limitado e mais voltado ao assistencialismo*”,²⁵⁰ enquanto o Metasita, por ser mais combativo, participou de diversas greves²⁵¹. O depoimento de Piba confirma que o assistencialismo do sindicato da Usiminas é mais voltado para atender aos interesses da Usiminas que dos trabalhadores e, por isso, durante seus 40 anos de atuação, nunca mobilizou uma greve.

²⁴⁸ Corrêa, João Guilherme de Souza; Gracioli, Edilson José. Sindicalismo participacionista: do surgimento do sindicato dos metalúrgicos de Ipatinga à prática política diante da privatização da Usiminas. *Horizonte Científico*: v. 1, n. 8, 2008, pp. 1-30.

<http://www.horizontecientifico.propp.ufu.br/include/getdoc.php?id=1106&article=510&mode=pdf>

²⁴⁹ Sindipa. *Jornal informativo do Sindipa*, março de 2005, p.43.

²⁵⁰ Idem, *Ibidem*.

²⁵¹ Tuler informa que, em 1961 e 1963, os membros da Metasita participaram de duas greves gerais. Em 1983, eles ocuparam a fábrica por três dias. Em 1986, houve paralisação das atividades por 21 dias. Em julho de 1988, houve uma greve que contou com o apoio da população da cidade de Timóteo, “*os comerciantes fecharam as lojas em solidariedade aos grevistas*”. Em 1989, foi feita uma paralisação contra a privatização da empresa, os moradores da cidade deram as mãos em volta da fábrica para abraçá-la (Tuler, Marilene. *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade*, (Op. Cit.), 2007).

No dia dos trabalhadores (1º de maio), o Sindipa promove a festa chamada “Trem do trabalhador”. As atividades iniciam com uma celebração religiosa, seguida por shows musicais, distribuição de brindes e prêmios, passeio ciclístico e torneios esportivos. Nessa ocasião as pessoas podem realizar exames de sangue e vista, verificar a pressão arterial, obter orientações jurídicas, além de participar de atividades lúdicas e culturais. Ao invés de pensar nas lutas e reivindicações, o dia do trabalhador é comemorado com “cidadania, solidariedade, filantropia e alegria”.²⁵² No discurso de Miranda, presidente do sindicato:

O Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga é um sindicato modelo e uma referência no mundo. [...] O sindicato nesses 40 anos foi um ponto de equilíbrio do desenvolvimento da cidade de Ipatinga. Foi o ponto de equilíbrio do crescimento da Usiminas, uma empresa que trouxe o desenvolvimento para o Vale do Aço [...] mantendo salários no mesmo nível ou um pouco melhor que o resto do Brasil.²⁵³

Na última página da revista, Rinaldo Campos, presidente da Usiminas ressalta a “*parceria que há décadas vem dando certo em Ipatinga: a parceria entre capital e trabalho.*” Em seus argumentos ressalta que essa parceria, firmada na confiança e no trabalho, resultou em um alto índice de qualidade de vida da população:

A união que hoje nos faz fortes, contudo, não seria possível sem a maturidade que marca o relacionamento entre Usiminas e Sindipa. Afinal, um crescimento saudável exige paz e confiança. É a confiança que faz com que até mesmo as divergências, quando ocorrem, sejam resolvidas com diálogo e respeito.²⁵⁴

Apesar das controvérsias que envolvem a sua administração, Miranda permaneceu na presidência do Sindipa por 18 anos (de 1985 a 1995 e 2001 a 2008). Entretanto, em 2009 viu sua candidatura abalada, devido à oposição de Mariza Gravina.

Mariza Gravina e as tentativas de mudança nos rumos sindicais

Com a mudança na direção da Usiminas, em 2009 houve uma campanha sindical como não acontecia em Ipatinga desde o “fenômeno Ferramenta”, em 1985. A chapa da situação, liderada pelo atual presidente Luiz Carlos Miranda, portava o slogan *Experiência que traz resultados*. Já a chapa 2, liderada por Marisa Silva Gravina (ex-vice-presidente do Sindipa e ex-vice-prefeita de Ipatinga) usava o slogan *Novo Tempo*. A campanha provocou intensa movimentação no Vale do Aço, com carreatas, acusações e debates.

²⁵² Sindipa, *Jornal informativo do Sindipa*, (Op. Cit.), março de 2005, p.41.

²⁵³ Idem, *Ibidem*.

²⁵⁴ Idem, p.69.

O portal *on-line Plox* - que tem um espaço interativo onde os leitores podem comentar anonimamente as reportagens - traz informações relevantes sobre a percepção dos moradores do Vale do Aço sobre a política do sindipa. Antes da eleição, o noticiário ressaltou a crença dos leitores quanto à possível vitória de Marisa (caso não houvesse fraudes no processo eleitoral) e as conseqüentes mudanças na atuação sindical.

Já no primeiro dia da eleição surgiram as esperadas fraudes. Os leitores reclamaram que todos os membros que compuseram a mesa e fizeram a guarda das urnas eram da Chapa 1. Apesar dos esforços da chapa 2, o resultado da eleição revelou que Luiz Carlos Miranda assumiria o seu quinto mandato no Sindipa. Inconformados, os leitores aproveitavam o anonimato do jornal para expressar sua indignação e vergonha. Os comentaristas apontam diversas mazelas no processo eleitoral como corrupção, roubo, suborno, desrespeito, falta de moral e de transparência e ausência de democracia. “Ladrões”, “corjas de corruptos”, “sem vergonha” e “sem caráter”, “desonesto”, “safado” são alguns dos adjetivos que ressaltam a indignação moral quanto à política local.

Insatisfeitos com os resultados da eleição, alguns depoentes denunciaram irregularidades na contagem dos votos, além de revelarem pressão psicológica. Mariza acusou Miranda de impedir a colocação de urnas em diversos pontos da cidade e, com isso, os eleitores se sentiram intimidados em votar diante da presença de “seguranças” de porte físico avantajado e até armados, que foram contratados pelo presidente para permanecer em torno das urnas que estavam localizadas na sede do sindicato.

Além de discordância e indignação, os enunciados revelam denúncias de conchavo entre Miranda e o ex-presidente da Usiminas, Rinaldo Campos. O funcionário da Usiminas, que se apresenta no portal Plox como Paulim e faz questão de mencionar o setor em que trabalha, aproveita para expressar suas ideias. Em seu desabafo, ele acusa a Usiminas de coagir os trabalhadores nas eleições, denuncia o medo que acomete os funcionários e reafirma as esperanças em torno do novo presidente da Usiminas:

Trabalho há vários anos na área interna da Usiminas, e, infelizmente, o sindicato sempre agiu assim. O Boca Roxa [Luiz Carlos Miranda] sempre dominou a área, pois ele era o lambe saco profissional do Rinaldo. Mas as coisas mudaram, a presidência mudou e com isso o Boca Roxa também foi obrigado a mudar. Pois, antes era fácil demais, com o sindicato patronal, ele não tinha dificuldade nenhuma em ganhar as eleições, pois internamente éramos obrigados a nele votar. Vivíamos coagidos e prensados na parede, com tais pressões psicológicas. Vocês sabem que a Usiminas apoia Luiz Carlos que não é gente, e as coisas estão muito difíceis. Emprego tá

complicado e a salinha do chefe cheinha de amedrontados (Paulim da Usiminas, IQCQ, 18/01/2009).

Para ressaltar os sentimentos de vergonha e indignação diante da política que impera em Ipatinga, alguns leitores que se manifestavam por escrito prolongam o uso de vogais e de pontos de exclamação, tais como: safadoooooooooooo!!!!!! Que vergooooooooonha!!!!!! No portal, um ipatinguense que se identifica como Patrício compara a ditadura do sindicato a um campo de concentração nazista. Em sua opinião, *“A lavagem cerebral deveria ser eliminada, até nos campos de concentração. Sabemos que a justiça não tarda e nem falta... ainda bem. A ditadura que impera em Ipatinga vem colocando toda população indignada”*.

Outros leitores têm esperanças e conclamam os trabalhadores a serem perseverantes e lutarem por mudanças para que a classe seja ouvida e tenha os seus direitos respeitados. Um usuário do portal, Manoel Pereira, afirma que *“com o sindicato, os empregados já sofrem demais, imaginem se não tivesse. Precisa sim, não de um sindicato comprado, ou melhor, que se deixa vender pelos empresários, cujo presidente não tem nenhum compromisso com o trabalhador. Tem que mudar é esta política sindical e tirar estes homens que se vendem.”*

Em meio a desabafos e denúncias, os usuários do portal elogiam Marisa Gravina, apontando sua campanha limpa e honesta, bem como sua competência profissional e empenho na defesa dos trabalhadores: *“Hoje temos candidato que presta”. “Infelizmente, pessoas honestas aqui não têm vez. Conheço a Marisa Gravina, uma mulher que luta pelas pessoas, que defende o trabalhador. A única coisa que ela deseja é uma vida melhor para todos, não faz nada pensando em adquirir riqueza.”* Dentre os elogios, ressaltam que *“Gravina é uma mulher de muita fibra, de muita honestidade e respeito. Ela merece todo respeito de quem a conhece ou tem o prazer de conhecê-la.”*

Embora tenha perdido a eleição no dia 28 de janeiro de 2009, Marisa Gravina convocou a imprensa para uma entrevista coletiva, quando denunciou fraudes no processo eleitoral do Sindipa. A reportagem divulgada no *Jornal Plox* informou que Marisa entrou em processo judicial, apresentando provas quanto ao descumprimento de regras pelo candidato da chapa 1. Boletins de ocorrência policial, gravações e fotografias foram encaminhados à Justiça para comprovar falhas no processo.



Marisa Gravina usando uniforme da Usiminas, mostrando as provas contra Miranda²⁵⁵

Após Gravina ter convocado a imprensa, alguém que se identificou como Figeninho fez um comentário interessante e revelador, no *Jornal Plox*:

Fiquei muito surpreso ao ler “Marisa Gravina diz que reeleição de Luiz Carlos no Sindipa será anulada pela justiça”. Pensava que a Marisa Gravina não falasse, imaginava que ela fosse muda, mudinha da Silva, veja bem: Ela foi vice do Luiz Carlos Boca Roxa, proprietário do Sindipa, e nunca disse nada sobre as maracutaiais do Luiz Carlos e sua quadrilha, da qual era subchefe. Ela foi vice do Bandido Sebastião Quintão e sua turma ruim de serviço e nunca falou nada, sempre caladinha vendo Ipatinga se retroceder. Marisa Gravina nunca foi oposição a nada, sempre caladinha. Marisa Gravina perdeu o trem da história, ficou enrustida quando deveria lutar pela cidade. Desculpe-me, Marisa Gravina, mas acredito que você foi covarde, sem atitude, sem posicionamento, você não contribuiu nada com Ipatinga e com a classe trabalhadora. Eu quero que o Luiz Carlos seja cassado, quero ver esse sujeito longe da classe trabalhadora. Comentei aqui nesse mesmo espaço que o Luiz Carlos iria fraudar mais uma vez o processo eleitoral do Sindipa, esse bandido é profissional em fraudes e a força sindical é uma escola de bandidagem contra a classe trabalhadora. Marisa gostaria de ver você assumindo a direção do Sindipa, mas gostaria que você assumisse uma posição definida, ou você seja pelega assumida assim como o Luiz Boca Roxa, ou você seja de fato companheira da classe trabalhadora. Você decide! No futuro o povo te julgará. (Figeninho, 30/01/2009).²⁵⁶

Os comentários evidenciam a política inescrupulosa que dita os rumos de Ipatinga e a difícil situação em que Marisa tem se encontrado. Com a mudança na presidência da Usiminas e maior liberdade de expressão concedida aos trabalhadores (pelo menos é o que parece), mesmo que a justiça não dê ganho de causa a Mariza, grandes são as chances de que ela venha se eleger em futuras eleições.

²⁵⁵ Marisa Gravina diz que reeleição de Luiz Carlos no Sindipa será anulada pela justiça. 28/01/2009. Disponível em <<http://plox.com.br/caderno/pol%C3%ADtica-e-economia/marisa-gravina-diz-que-reelei%C3%A7%C3%A3o-de-luiz-carlos-no-sindipa-ser%C3%A1-anulada->>

²⁵⁶ *Jornal Plox*. “Sindipa tem eleição debaixo de acusações de tentativa de fraude”. 13/01/2009. <http://www.plox.com.br/caderno/pol%C3%ADtica-e-economia/sindipa-tem-elei%C3%A7%C3%A3o-debaixo-de-acusa%C3%A7%C3%B5es-de-tentativa-de-fraude>

Do vermelho ao cinza: simbolismo da cor das roupas dos trabalhadores

Não gosto de céu cinza, não gosto de dia cinza, não gosto de pessoas cinzas, não gosto de olhos cinzas. Não gosto da palavra cinza nem de palavras cinzas. Cinza é a cor de algo que não é e que dia nenhum vai deixar de ser. O cinza é um branco enegrecido. Cinza é um negro esbranquiçado. O cinza é céu azul cheio de nuvens. Cinza é bom-dia entre dentes. O cinza é sexo sem fusão. Cinza é adeus sem apito de navio e sem beijo de volte-logo-que-te-espere. O cinza é doce de lenço com recheio de lágrima. Não gosto de cinza. Não gosto de sentir meu peito e meus olhos e minha língua ardendo com o gosto acre do cinza (André Gonçalves).²⁵⁷

Visando apagar qualquer vestígio do comunismo na Usiminas, Daniel Pardini, Carlos Gonçalves e Zélia Kilimnik mencionam que a logomarca inicial da Usiminas foi alterada em 1976. Ela era composta pelo desenho de dois martelos dentro de uma esfera (possivelmente associada ao sol da bandeira japonesa) que, por sua vez, ficava dentro de um triângulo que representava o estado de Minas Gerais. Os martelos eram inspirados na insígnia oficial da Escola de Minas da Universidade Federal de Ouro Preto, que formou os principais dirigentes da Usiminas. Em 1976, em plena ditadura militar o governo federal (Emílio Garrastazu Médici) nomeou o ex-governador de Minas Gerais, Rondon Pacheco, para dirigir a siderúrgica. Com receio de que a simbologia dos martelos cruzados lembrasse a foice com o martelo comunista, Rondon Pacheco mudou a marca da empresa que passou a ser expressa pelo nome Usiminas em caixa alta, entre duas barras que representam as chapas de aço produzidas pela siderúrgica.²⁵⁸



Logomarca de 1956 a 1976



Logomarca de 1976 a 2009

Entre as medidas de controle para evitar a propagação do comunismo, como parte da política militar repressiva, em fevereiro de 1965, o *Jornal Diário de Minas* publicou uma

²⁵⁷ Gonçalves, André – “Cabeza Marginal”. 22 de Abril de 2005.

http://www.soul-surfer.blogspot.com.br/2005_04_17_archive.html

²⁵⁸ Pardini, Daniel Jardim; Gonçalves, Carlos Alberto; Kilimnik, Zélia Miranda. “Manifestações simbólicas nas relações intra e interorganizacionais”. *E & G Economia e Gestão*, v. 8, n. 17, 2008, p.61.

< http://www.iceg.pucminas.br/espaco/revista/17_3Manifesta%C3%A7%C3%B5es%20simb%C3%B3licas.pdf >

reportagem contendo uma lista de pessoas acusadas de “atividades subversivas” no Vale do Aço. Dezenove pessoas foram enquadradas na Lei de Segurança Nacional. Nessa lista constavam os nomes de Gabriel Pereira, José Deusdedith Chaves, Rufino Silva Neto e Tertuliano Ferreira Santos que foram julgados como “comunistas” e “subversivos”.

A acusação dos trabalhadores como comunistas e subversivos, tomando o vermelho como indício de que eles eram elementos perigosos, fez com que essa cor ganhasse “*dimensão simbólica, transformando-se em signo. O vermelho deixou de significar apenas uma cor rubra, da cor do sangue, para transformar-se em comunista, marxista, socialista, indivíduo influenciado por Cuba e URSS, pessoa violenta que quer sangue.*”²⁵⁹

O vermelho empregado por longa data nos movimentos contestatórios, é uma das três cores primárias (vermelho, azul e amarelo) cuja mistura forma todas as demais. Por ser o vermelho a cor mais quente e que mais chama a atenção, é associado à carne, à vida, à vitalidade e também às emoções (paixão, coragem, luxúria e raiva). Simboliza pessoas com personalidade forte, ousadas, capazes de tomar iniciativas, contestar e lutar em favor de uma causa. Por expressar a energia e o sangue que poderá ser derramado, caso necessário, o vermelho pode causar incômodo, como aconteceu com o movimento comunista.

Com vistas a apagar todos os vestígios da agitação, da mobilização e da subversão, após o massacre de 1963, a Usiminas, além de controlar o sindicato, a vida dos trabalhadores e adotar um discurso paternalista de que “*o homem é o nosso maior patrimônio*”, vestiu os trabalhadores com uniforme cinza: a cor da fumaça que é o resíduo da combustão, como também do aço resfriado. O cinza é uma cor neutra, variando apenas em escala, devido à maior ou menor proporção entre o preto ou branco. Ele adquire “personalidade” quando é colocado em uma composição com matizes cromáticos, onde tende a assumir as características dos matizes à sua volta.²⁶⁰ Assim, vestidos em cinza, os trabalhadores assumiram as “matizes” convenientes aos interesses da Usiminas.

Com a chama da contestação apagada, os trabalhadores foram se rendendo, se conformando e se transformando em cinza que é dissipada pelo vento, ou em aço que se molda conforme os interesses do mercado. Aço que é forte, resistente e útil, mas passivo! Com as medidas de contenção dos trabalhadores, a Usiminas implantou as suas tão honradas “ações

²⁵⁹ Tuler, Marilene. *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade*, (Op. Cit.), 2007, p. 122.

²⁶⁰ Gonçalves, Berenice. “Cor na WEB”. Universidade Federal de Santa Catarina - Departamento de Expressão Gráfica /PPGEP. <<http://www.cce.ufsc.br/~berenice/teoriadacor/cornaweb2.doc>>

civilizatórias”. No início, os trabalhadores não gostavam de usar o uniforme, pois representava a perda da liberdade, como menciona Paulo, metalúrgico aposentado pela Usiminas:

Mas aí, se o uniforme agradava um, não agradava o outro. O trabalhador falava assim: Ah, tá tirando a minha liberdade, eu saio daqui, vou para não sei onde com o uniforme da empresa, não sei o que... Então a empresa foi fazendo um trabalho de... A chefia foi fazendo a cabeça das pessoas, depois... Sempre dentro de uma liberdade. A Usiminas podia falar assim: agora todo mundo é obrigado a usar, mais foi fazendo um trabalho bem suave... Até que o uniforme virou até uma roupa de passeio.

Esse trabalho de convencimento, por parte das chefias, também é confirmado pelo próprio presidente da Usiminas, Rinaldo Campos:

Foram feitos trabalhos para que as chefias fossem convencendo as pessoas de que o uniforme era importante e, ao mesmo tempo, era mais prático para eles e facilitava, é mais barato. O sujeito, com o tempo, também foi percebendo que roupa custa caro e [se] ele trabalhar de uniforme a semana toda e deixar a roupa melhor só para o sábado e domingo, ele economiza muito durante o ano.²⁶¹

José Augusto, que foi demitido da empresa e por não aceitar passivamente a “cultura Usiminas”, disse que “*vestir o uniforme implica a perda da identidade. Você não pode mais ser você mesmo com suas ideias, mas tem que ser o que a Usiminas quer que você seja!*”²⁶²

Apesar de o uniforme representar status e oportunidades que motivam o seu uso depois do trabalho, ele constitui um mecanismo de controle. Como menciona Luciane Germano (37 anos, professora universitária que residiu em Ipatinga no período de 1998 a 2005):

Penso que ir para empresa uniformizado sugere um controle imperceptível, ao mesmo tempo sutil, da empresa sobre a vida do funcionário. Ao mesmo tempo em que identifica o indivíduo na cidade, mostrando para os outros onde ele trabalha, sugere também que este funcionário deverá ter uma certa conduta. O uniforme, sob o meu entendimento, funciona como um instrumento coercitivo.

Jennifer Craik defende que os “*uniformes são indicadores extremamente eficazes da decodificação de regras apropriadas de conduta e sua internalização.*”²⁶³ Essa assertiva é confirmada por Bruno Simões (professor universitário, 43 anos) que menciona o episódio de

²⁶¹ Depoimento publicado no artigo de Pardini *et al*, “Manifestações simbólicas nas relações intra e interorganizacionais” (Op. Cit.), 2008, p.58.

²⁶² Semelhantemente, com a adoção de uniformes pelas escolas públicas dos Estados Unidos na década de 1990, visando resolver problemas disciplinares, alguns pais e professores que cresceram com a mentalidade liberal dos anos 60 e que haviam se acostumados à informalidade da escola foram inflexíveis, dizendo não ser possível alterar o comportamento dos alunos, alterando as roupas que vestiam. Eles questionaram se não seria um retorno aos anos 50 e uma forma de retirar a liberdade de expressão dos alunos. Ao se oporem aos uniformes, alegaram que seu uso poderia reduzir a individualidade dos alunos, podando a capacidade de expressão e criatividade. (Eppinger, Russell E. “School uniforms: Does what students wear really make a difference?” 2009. <<http://www.newfoundations.com/PracEthics/Eppinger.html>>)

²⁶³ Craik, Jennifer. “A política cultural do uniforme”, 2003, p.7.

um trabalhador que estava assistindo a um jogo de futebol no estádio Ipatingão e se envolveu em uma briga. Como ele estava uniformizado, foi facilmente reconhecido por um de seus superiores que estava no estádio (sem uniforme) e assistiu a cena. No dia seguinte o trabalhador que brigou foi chamado para uma conversa que implicou a sua demissão. Cléber (assistente industrial da Usiminas, 38 anos) também confirmou esse depoimento:

A Usiminas tem a sua ética. Teve uma vez que um rapaz se envolveu em uma briga, os gerentes viram e o demitiram. Quem está lá dentro pode até errar, mas a Usiminas vai cobrar isso dele, dificilmente ele vai ficar. Teve um amigo meu que bateu na esposa, envolveu polícia e a Usiminas não o mandou embora porque o irmão dele que é gerente intercedeu muito por ele. O uniforme dá a entender que é gente boa, pode até não ser, mas a princípio é.

Caso impusesse o uniforme, a Usiminas despertaria a revolta dos trabalhadores. Como não o fez, conseguiu de forma “bem suave”, dentro dos princípios de “liberdade”, convencer os trabalhadores e despertar neles o orgulho de usar o uniforme. Afinal, os dirigentes eram os primeiros a dar o exemplo, indo com o uniforme a todos os lugares, até mesmo a festas. Como ressalta João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas, 65 anos): *“Eu ia a qualquer lugar! Sentia até prazer de estar com aquele uniforme. Eu fui um dos funcionários que gostei demais do uniforme! Gostei muito! Sentia prazer em usar o uniforme. Às vezes eu deixava a minha roupa e vestia o uniforme!”*

Assim, o uso do uniforme cinza da Usiminas se tornou símbolo de status no vale do aço. Personagens anônimos que não desfrutavam de nenhum prestígio puderam experimentá-lo. Os rapazes solteiros tinham no uniforme cinza um bom aliado na conquista das namoradas e esposas. O símbolo social foi então alterado, do incômodo inicial para o orgulho e bem-estar. A “tradição” foi construída e perpetuada, especialmente com a entrada dos filhos no SENAI, como será discutido a seguir.

2.4. Formando corpos dóceis via SENAI

Precisamos ter consciência de que nenhuma grande transformação poderá ocorrer numa sociedade, numa comunidade e até mesmo numa empresa se ela não ocorrer no íntimo dos membros que a compõem. E, de nada adianta ver o país crescer, a empresa crescer, se as pessoas não crescem com elas (Rinaldo Campos Soares).²⁶⁴

²⁶⁴ Folder promocional da Fundação São Francisco Xavier que pertence à Usiminas.

Ao contrário do período de sua implantação, quando a Usiminas recebeu todo tipo de mão de obra desqualificada e sem referências, hoje a empresa está estruturada e pode selecionar os trabalhadores que melhor atendam aos seus interesses. Atualmente a Usiminas não contrata trabalhadores que não tenham cursado o Ensino Médio nem aqueles que tenham idade superior a 30 anos, salvo casos raros. Na composição do operariado, a preferência é dada para os jovens treinados pelo SENAI, que procuram o primeiro emprego e não têm “vícios” de empresas anteriores. Como afirma o presidente Rinaldo Campos, “*a Usiminas é uma empresa bastante peculiar na formação de pessoal. Temos como filosofia trabalhar com ‘zero quilômetro’. O profissional entra na empresa com 16 anos e recebe aulas de Português, Matemática, Ciências, além de toda a orientação técnica relativa ao seu ofício.*”²⁶⁵

Não só na Usiminas, mas em diversas empresas em todo o Brasil, o SENAI teve importante papel no aperfeiçoamento técnico dos trabalhadores. O contexto brasileiro que propiciou a criação desse órgão está ligado à Segunda Guerra Mundial, ocasião em que as dificuldades de importação colocavam o país em estado de alta vulnerabilidade e dependência de produtos industrializados.

O desenvolvimento industrial atraiu uma expressiva mão de obra vinda do campo. Como a dinâmica da fábrica era muito diferente do ritmo de trabalho e das formas de comportamentos manifestas no âmbito rural, o novo operário, destituído de um saber técnico quanto ao exercício das atividades industriais, deveria incorporar com rapidez as novas exigências do mundo fabril. Para inserir o trabalhador nessa dinâmica e permitir a transição da economia agrária para a industrial, havia necessidade de um programa de qualificação dos trabalhadores. Diante desse impasse, em plena Segunda Guerra Mundial, empresários discutiam a melhor forma de conduzir esse empreendimento.

Antes da implantação do SENAI, os *Princípios Científicos de Administração* preconizados por Frederic Taylor já haviam chegado ao Brasil.²⁶⁶ Assim, o Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT) foi criado em 1931, na capital paulista, visando capacitar mão de obra para as indústrias segundo os princípios tayloristas. Posteriormente, a

²⁶⁵ CEO Brasil. Perfil. Rinaldo Campos Soares, CEO da Usiminas Ano 2. N. 8, 2006, pp. 6-13.

²⁶⁶ Maria Cristina Marcon informa que a introdução concreta do taylorismo no Brasil, por parte do empresariado foi marcada pela criação do Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, em 1924, que selecionava e treinava os trabalhadores de acordo com os princípios tayloristas de produção (Cf. Marcom, Maria Cristina. *As novas propostas de organização do trabalho e a participação do trabalhador*. Dissertação de Mestrado. Florianópolis- SC: Departamento de Engenharia de Produção da UFSC, 1997).

Reforma Educacional de Gustavo Capanema, em 1942, instituiu a Lei Orgânica do Ensino Industrial, que fornecia as bases legais para a implantação do projeto de capacitação de mão de obra para a indústria. Assim, em janeiro de 1942, o presidente Getúlio Vargas assinou, no Rio de Janeiro, o Decreto-Lei Nº. 4.048 que criava o SENAI, na época, designado como Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, mais tarde Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, órgão subordinado à Confederação Nacional da Indústria (CNI).²⁶⁷

Ainda, em 1942, foi promulgado o decreto 4984/42 que exigia que as empresas com mais de 100 funcionários mantivessem uma escola destinada à formação profissional de aprendizes, com cursos de continuação e aperfeiçoamento. Essa medida poderia se efetivar mediante articulação da empresa com alguma das escolas SENAI implantadas no país.²⁶⁸

Além de capacitar os trabalhadores que já atuavam na indústria, o SENAI tinha como público-alvo os menores de idade, situados na faixa de 14 a 18 anos, denominados aprendizes, que se preparavam para o ingresso no mercado de trabalho. A lei determinava que o ensino oferecido aos aprendizes funcionasse durante o horário normal de trabalho e as empresas deveriam garantir a frequência dos alunos nos cursos matriculados. As escolas de aprendizagem deveriam ainda oferecer “cursos de continuação, aperfeiçoamento e especialização” aos operários já formados. Meire Muller informa que a legislação assegurava a prioridade de ingresso ao SENAI aos filhos e irmãos dos empregados das indústrias conveniadas.²⁶⁹

O ensino do trabalho racionalizado, ancorado na organização e na disciplina, compunha um tipo de educação integral que unia formação técnica e social. A conjugação dessas estratégias possibilitou aproveitar ao máximo o potencial produtivo do operário,

²⁶⁷ Para efeito da legislação quanto ao trabalho de menores, o decreto estipulava um contrato de aprendizagem por prazo determinado (máximo dois anos), especificado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. As empresas deveriam lhes garantir o salário e a frequência à escola, caso não houvessem concluído o ensino fundamental. Ao assinar o contrato de aprendizagem, o empregador se comprometia a assegurar ao menor inscrito no programa “a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico”. O aprendiz, por sua vez, se comprometia “a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.” (Fonte: Anexo III – Lei Nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.)

²⁶⁸ Muller, Meire Terezinha. A lousa e o torno – o SENAI e a educação profissionalizante do Brasil, V Jornada do Grupo de Estudos e Pesquisas História, Sociedade e Educação no Brasil - HISTEDBR, Sorocaba, 2005, p.10.

http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada5/TRABALHOS/GT4_E_PROFSSIONAL/14/414.PDF

²⁶⁹ Idem, p.9.

tornando-o economicamente rentável e servil, que era bastante atraente para as elites empresariais, por ser uma eficiente via para formar operários nos moldes desejáveis e disponibilizá-los à indústria.²⁷⁰

Apesar das mudanças ocorridas no ensino profissionalizante no Estado Novo, com a introdução do SENAI, a visão assistencialista, moralizadora e disciplinadora não foi abandonada. Entretanto, o disciplinamento e ressocialização sistemática do trabalhador foram camuflados pelo discurso quanto à necessidade de adotar métodos de racionalização do trabalho em decorrência da utilização de tecnologias complexas em certos ramos industriais, como lembra Marcela Pronko. A concepção de ensino apregoada pelo SENAI baseava-se nos Princípios da Administração Científica de Frederick Taylor, presente no Brasil desde 1920, que foi reelaborada e adaptada ao SENAI por Roberto Mange (engenheiro e professor suíço naturalizado brasileiro) para que se tornasse propícia à formação de aprendizes operários. Amparado por industriais, engenheiros, sanitaristas e educadores, o SENAI se constituiu em órgão fundamental para a definição das relações industriais e para o exercício da disciplina do trabalho em que o controle social dentro e fora da fábrica era a garantia de produtividade e segurança para os empresários.²⁷¹

Além de capacitar mão de obra para a indústria e moralizar o trabalhador, essa modalidade de ensino contribuiu para a reprodução das diferenças de classe, consolidando a hierarquia funcional no ambiente fabril, útil à manutenção da economia capitalista. Enquanto os jovens de menor status socioeconômico eram direcionados ao SENAI, as famílias de

²⁷⁰ Essa característica disciplinadora do SENAI acompanha toda a história da educação industrial no Brasil. Segundo Schwartzman *et al*, a modalidade de ensino profissional foi oficialmente iniciada com a criação das Escolas de Aprendizes e Artífices pelo Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, baseada em decreto do presidente Nilo Peçanha, de 1909. A prioridade dessa medida não era desenvolver a indústria e as profissões, mas reduzir os problemas sociais acarretados pela urbanização do país (mendicância, alcoolismo, prostituição, etc.). O decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909 defendia que essa modalidade de ensino visava “*não só habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e profissional, como fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo que os afastará da ociosidade ignorante, escola do vício e do crime.*” Embasado nessa visão assistencialista, desde o início do século até 1930 (quando iniciaram os debates que culminaram na implantação do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), o ensino industrial foi visto essencialmente como uma forma de educação caritativa, destinada a livrar os pobres da ociosidade, ensinando-lhes um ofício e proporcionando-lhes assistência médico-dentária.” (Schwartzman, Simon; Bomeny, Helena Maria Bousquet; Costa, Vanda Maria Ribeiro. O Ensino Industrial. In: _____ *Tempos de Capanema*. São Paulo: Edusp, 1984).

²⁷¹ Pronko, Marcela. “Empresários e educação profissional no Brasil de hoje”. Centro de Pesquisa e Documentação de História da Fundação Getúlio Vargas, 2004, p.22
http://www.cpdoc.fgv.br/projetos/arq/Empresarios_educacaoII_6.pdf

melhor posição social enviavam seus filhos para as faculdades. O curso técnico preparava para atividades industriais braçais e o superior, por sua vez, tornava os intelectuais aptos a assumirem os postos de comando e poder, baseados no saber, já que as atividades braçais eram vistas como inadequadas às pessoas de elevado status social.²⁷²

Na opinião do historiador Paulo Roberto de Souza - que recebeu formação no SENAI no período de 1969 a 1972 e foi admitido em seguida pela Usiminas - os mecanismos disciplinadores são tão sutis que geralmente os jovens trabalhadores não percebem a reprodução da dominação. Ao contrário, veem no SENAI uma oportunidade de “*conciliar os estudos curriculares com a qualificação profissional a qual lhes garantiria uma porta aberta ao mercado de trabalho.*” Sob a premissa de oferecer o primeiro emprego, o SENAI consegue preparar e modelar mão de obra disciplinada e apolítica para a indústria, em oposição a uma classe reivindicativa que lute pelos seus direitos.²⁷³

Ao entrecortar suas memórias sobre o SENAI/Usiminas, Paulo Roberto de Souza diz que tinha dificuldades na escola, onde foi reprovado pela segunda vez no primeiro ano do ginásial: “*O estudo no SENAI foi a melhor saída encontrada por meu pai para resolver minha aversão às escolas.*” Ele também menciona que em pleno período do “Milagre Econômico”, entrar no SENAI era uma solução econômica e profissional viável, pois garantia o acesso direto a um emprego na Usiminas. Dessa forma, ele afirma que “*O uso do primeiro uniforme do SENAI me fez sentir não como apenas um aluno a mais da escola, mas um futuro empregado da Usiminas.*”²⁷⁴

²⁷² Analisando o jornal *O Escudo*, elaborado pelos alunos do SENAI, publicado no período de 1949 a 1962, Desirê Luciane Dominschek destacou vários aspectos que ressaltam o caráter higiênico e cívico do SENAI do Paraná: a apresentação pessoal e a higiene corporal, a alimentação, a importância da família e dos esportes. Além disso, um intenso patriotismo era cultuado pela instituição. Nas comemorações cívicas os símbolos pátrios e vultos patrióticos eram exaltados como o orgulho de nossa “pátria independente” que caminhava para o progresso. Como parte do processo disciplinador, o jornal também ressaltava aspectos negativos da ameaça vinda da chamada “juventude transviada” que era fruto da ignorância de certos pais endinheirados que não proporcionavam formação moral religiosa aos filhos (Dominschek, Desirê Luciane. *O escudo: a alma do SENAI-PR, 1949-1962*. Dissertação de Mestrado. Curitiba-PR: Departamento de Educação da UFPR, 2008).

²⁷³ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*, 2007, p.33.

²⁷⁴ Paulo Roberto de Souza informa que além do SENAI, a mão de obra especializada da Usiminas vinha da Universidade do Trabalho que foi fundada em Coronel Fabriciano pelo Padre De Man, que dava suporte técnico à Usiminas. Portanto, a trajetória do conhecimento dos jovens da região era estabelecida por cursos como Desenho Técnico no Colégio Batista, SENAI e cursos na Universidade do Trabalho. Em época de pleno emprego as empresas cuidavam para manter uma determinada “reserva” de material

Usando mecanismos disciplinadores altamente elaborados, o SENAI tem proporcionado trabalhadores “zero quilômetro” (palavras de Rinaldo Campos)²⁷⁵ às indústrias. Esse tipo de profissional inexperiente é preferido por empresas como a Usiminas pelo fato de não conhecerem outras realidades corporativas, além de serem jovens e saudáveis (já que passam por uma alta seleção). Devido a maior maleabilidade do corpo e da mente, os aprendizes são mais facilmente moldáveis para o trabalho, tornando seus corpos úteis e dóceis (no sentido atribuído por Foucault), facilmente adaptáveis aos interesses dos industriais, além de cientes de seus deveres para com a pátria. Dentre os critérios envolvidos no perfil do operário Usiminas moldado pelo SENAI, Souza destaca os laços de dependência entre família e empresa: “*Além de atender às necessidades da empresa, reforçavam-se aí os laços de dependência das famílias, pois a maioria dos estudantes era composta por filhos de operários que trabalhavam na siderúrgica.*”²⁷⁶

Analisando diversos documentos relativos ao SENAI, Vera Marques ressalta que, sob o critério da racionalidade técnica, a saúde ocupava um lugar de destaque na seleção dos trabalhadores que seriam encaminhados às indústrias. Como a escolha recaía preferencialmente sobre os trabalhadores mais fortes, disciplinados e ordeiros, os jovens considerados débeis, subnutridos e doentes foram eliminados no processo de seleção do operariado brasileiro.²⁷⁷ Ao admitirem esses jovens para seu primeiro emprego, as empresas procuram introjetar nos trabalhadores seus valores e interesses, além de despertar neles um sentimento de gratidão para com a empresa que lhes concedeu oportunidade de inserção no mercado de trabalho.

Marcela Pronko pondera que a incorporação de menores ao trabalho fabril tinha uma dupla importância para o empresariado. Ela possibilitava o barateamento dos custos da mão de obra, já que o rótulo de “aprendiz” justificava o pagamento de menores salários, mesmo realizando as mesmas tarefas que os adultos. Por outro lado, o emprego de menores continha uma função educativa de “moralização do trabalhador” e moldagem precoce da sua

humano disponível às operações, daí o patrocínio e o suporte econômico a esse tipo de escola. (Depoimento enviado por e-mail em 18/02/2009).

²⁷⁵ CEO Brasil. Perfil. Rinaldo Campos Soares, CEO da Usiminas Ano 2. N. 8. 2006, pp. 6-13.

²⁷⁶ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60* (Op. Cit.), 2007, p.129.

²⁷⁷ Marques, Vera. A “Fabricação” de corpos saudáveis nas escolas paulistas de SENAI (1942 - 1955). *VII Congresso Lusobrasileiro de História da Educação*. 2008, Universidade do Porto, Portugal, p.02.

http://web.letras.up.pt/7clbheporto/trabalhos_finais/eixo5/IE1015.pdf

personalidade. Afinal, a precoce socialização dos menores no mundo do trabalho era quase uma garantia aos industriais de uma mão de obra perfeitamente adaptável ao trabalho fabril. O que demonstra a importância do SENAI “*como espaço estratégico na formação do trabalhador e, conseqüentemente, de ampliação das possibilidades de exercício do controle social no chão da fábrica.*”²⁷⁸



Alunos do Centro de Formação Profissional SENAI – Usina de Ipatinga²⁷⁹

O SENAI foi instalado em Minas Gerais em 1947.²⁸⁰ Tãmanha foi sua repercussão que em 1951 jã havia 32 unidades instaladas nesse estado.²⁸¹ O SENAI/Usiminas foi criado em 1964, dois anos apõs a entrada em operaçõ da Usiminas, um ano apõs o massacre de Ipatinga. Ele foi destinado a formar trabalhadores com o perfil adequado ao desenvolvimento das atividades industriais da siderúrgica.²⁸²

Em 2007, dentre os profissionais que exerciam atividades operacionais na Usiminas, 32% eram provenientes do Centro de Formaçõ Profissional do SENAI/Usiminas. Alẽm do referido programa, o SENAI oferecia programas de autodesenvolvimento, destinado a atualizar os conhecimentos dos trabalhadores, preparando-os para as novas demandas do

²⁷⁸ Pronko, Marcela. “Empresários e educaçõ profissional no Brasil de hoje”, 2004, p.10.

²⁷⁹ Relatório Anual 2008 Usiminas, p. 101.

²⁸⁰ Corrẽa, Maria Letícia. A Construçõ do Estado Nacional, 2004, pp.229-234.

²⁸¹ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60* (Op. Cit.), 2007, p.32.

²⁸² *Usiminas Jornal*, outubro de 2007, p.4.

mercado.²⁸³ Devido à possibilidade de ascensão na carreira, diversos trabalhadores que iniciaram sua trajetória no SENAI ocuparam cargos de supervisores, líderes de grupo e gerentes.²⁸⁴ Além disso, diversos ex-aprendizes receberam prêmios de Destaque de Qualidade, Destaque de Segurança se tornaram Operários Padrão (em 1994, 2002, 2004 e 2007).²⁸⁵



Ritual da troca de capacetes²⁸⁶

Quando o aprendiz da Usiminas se encontra apto a assumir as atividades profissionais e é admitido como funcionário da empresa, ele passa por um ritual que envolve a troca de capacetes. Embora o uniforme dos aprendizes seja igual ao dos trabalhadores, o capacete os diferencia. O capacete de aprendiz é branco e o dos trabalhadores é preto. A Usiminas justifica que *“essa diferenciação é feita para que o recém-admitido seja facilmente identificado pelos colegas e orientado na área, especialmente sobre a questão de segurança.”*²⁸⁷

Devido à alta periculosidade que envolve o trabalho na coqueria, além do capacete branco, o aprendiz recebe também um padrinho *“que é um empregado com mais tempo na área, mais experiente e que é designado para acompanhar o seu desenvolvimento durante seis*

²⁸³ *Usiminas Jornal*, maio de 2008, encarte Especial, p.11.

²⁸⁴ O SENAI/Usiminas oferece cursos de mecânico, eletricista, torneiro mecânico, soldadores, eletromecânico, e eletroeletrônico.

²⁸⁵ *Usiminas Jornal*, outubro de 2007, p.4.

²⁸⁶ *Idem*, *Ididem*.

²⁸⁷ *Usiminas Jornal*, março de 2006.

*meses, com especial atenção com relação à segurança.”*²⁸⁸ Assim, a redefinição do papel ocupacional mediante o ritual de passagem se orienta, conforme Guita Debert, “*pela transmissão de um status social, como poder e autoridade, cujo momento de transmissão depende, na maioria das vezes, da decisão dos mais velhos.*”²⁸⁹ Por isso, na “Solenidade de Troca de Capacetes” participam o “afilhado”, o “padrinho”, o superintendente geral da seção, o supervisor e o técnico de segurança. Esse rito de passagem que marca a maioridade legal e a maturidade profissional, com a transição da condição de aprendiz a de operário, reveste-se de forte simbolismo. Nas palavras do soldador Ene Silveira Ribeiro:

O apoio de meu padrinho foi fundamental para que eu me tornasse um bom profissional. Jamais vou me esquecer dele e das lições que obtive e tenho certeza de que, sempre que tiver qualquer dificuldade, poderei contar com sua amizade e aprender com sua experiência profissional. Gostei muito também de participar da cerimônia de troca de capacete, onde todos, desde o superintendente, demonstraram interesse em me conhecer melhor como pessoa e também como profissional. Essa acolhida é, sem dúvida, muito importante e influenciará para sempre o meu desempenho na empresa.²⁹⁰

A modelagem do trabalhador exemplar e apolítico no SENAI tem continuidade na trajetória profissional dos trabalhadores, principalmente através do concurso Operário Padrão, tópico a ser abordado a seguir.

2.5. Operário patrão: legitimando o controle mediante a responsabilidade social

*Do cidadão consciente, espera-se atitudes corajosas e objetivas no sentido de promover a igualdade. Seja ele quem for, seja qual for a posição que eventualmente ocupe, a busca da promoção humana deve instruir suas ações e fundamentar suas decisões. Promover o homem em todos os sentidos, ajudá-lo a sair da obscuridade, criando condições para que floresçam suas habilidades e vocações naturais, eis o grande desafio moral que se impõe àqueles que se reconhecem como homens de bem e que percebem que o mundo de hoje clama por novas diretrizes, novas leis, novas formas de vida, que possam garantir o evento de uma autêntica união comunitária para a humanidade. (Rinaldo Campos Soares, diretor presidente da Usiminas)*²⁹¹

Com a expansão da industrialização e organização política dos trabalhadores, os industriais recorreram a diversas estratégias para conseguir trabalhadores produtivos e dóceis,

²⁸⁸ Idem, *Ibidem*.

²⁸⁹ Debert, Guita Grin. *A Reinvenção da Velhice: Socialização e Processos de Reprivatização do Envelhecimento*. 1. ed. São Paulo: EDUSP, 2004, p.46.

²⁹⁰ *Usiminas Jornal*, março de 2006.

²⁹¹ Idem, maio de 2004, encarte especial.

moldando a subjetividade da classe operária, a partir de seus valores, concepções e crenças.²⁹² A Usiminas, em seus anos iniciais, procurou discipliná-los mediante coerção direta e uso de violência física. Entretanto, a realização de atividades repetitivas e, executadas sob condições desgastantes, gerou insatisfação e revoltas, levando os trabalhadores a se organizarem. Especialmente após o massacre de 1963, a coação e a violência direta se tornaram inviáveis. Como a produção capitalista exige uma intensa dedicação dos trabalhadores, a empresa desenvolveu medidas sofisticadas para contê-los e para atrair sua fidelidade.

O massacre serviu para os dirigentes da Usiminas se certificarem que a administração japonesa já não se adaptava ao funcionamento da empresa e, por isso, necessitavam reestruturar seus métodos. O operário aposentado Adil Albano menciona que *“na época da implantação [da Usiminas], os japoneses não estavam preocupados com a quantidade de pessoal que tinham. A preocupação era colocar a usina produzindo. Não se importava com o custo final do produto.”* Posteriormente os dirigentes verificaram que o custo final da produção estava muito elevado porque havia mão de obra excedente. Assim, o sistema administrativo japonês foi substituído pelo modelo americano. Para fazer a transição contrataram uma empresa americana que atuava segundo o modelo taylorista, a Booz Allen,²⁹³ especializada em racionalização da produção e redução de custos.

Adil ressalta que naquela época *“atrás de cada trabalhador tinha um cara da Booz Allen, com um relógio, anotando o que a gente fazia e quanto tempo demorava.”* Após diversos estudos, a Booz Allen implantou processos de automação e regime de três turnos, determinando o número de trabalhadores necessários à empresa, acarretando muitas demissões em 1968. Na administração americana, pautada na “gerência por objetivo”, havia uma grande participação dos trabalhadores. Eram realizadas reuniões diárias onde todos avaliavam os acontecimentos do dia e estabeleciam um plano para o dia seguinte. Adil considera que *“isso foi bom. A gente vivia motivado. Trabalhava-se em função de crescer. Muitas coisas foram*

²⁹² Rago, Margareth. “Relações de gênero e classe operária no Brasil, 1890-1930”. In: Piscitelli, Adriana; Melo, Hildete Pereira de; Maluf, Sônia Weidner; Puga, Vera Lucia (Org.). *Olhares feministas*. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, (Coleção Educação para Todos; v. 10), 2006, p. 237.

²⁹³ Conforme divulgado no site Booz Allen Hamilton, essa empresa privada americana, fundada em 1914, com sede em McLean, Virgínia, atua nas áreas de Estratégia, Organização e Liderança Estratégicas, Operações, Tecnologia da Informação e Gerenciamento de Tecnologia. A empresa possui mais de 18.000 funcionários fornecendo serviços às principais corporações internacionais e governos, em todo o mundo. (<http://www.boozallen.com/portuguese>, acesso em 17/03/2009).

criadas, muitos processos operacionais modificados. A Usiminas cresceu. Chegou ao ponto de implantar a segunda e terceira expansão.”

Adil também menciona que os trabalhadores viviam estimulados a trabalhar. *“Naquela época a gente era jovem, a empresa também era jovem, a gente queria ver aquilo crescer, ir para frente. Trabalhava com toda a motivação. Via o resultado do seu trabalho, via os recordes sendo batidos cada vez mais.”* Nesse clima de euforia produtiva, as metas eram alcançadas, novos desafios eram propostos e superados. *“Era uma turma que tinha fome de produção natural, queria competir com o japonês. [...] A motivação era geral do peão ao chefe.”* O índice de produção chegou a ser maior do que de outras siderúrgicas internacionais. *“Nossa produção chegava a causar estranheza nos franceses, nos alemães e nos japoneses que vinham nos visitar.”* Entretanto, a partir de 1975, após encerrar a consultoria da Booz Allen, as discussões foram eliminadas. *“Cada seção passou a fazer a reunião separada. A cúpula reunia e decidia tudo sozinha”,* excluindo os trabalhadores, menciona Adil.²⁹⁴

Além disso, a Usiminas controlava a vida dos trabalhadores, envolvendo-os em um círculo de dependência que era camuflado sob um discurso de valorização. Como parte dessa estratégia, a empresa proporcionou, aos trabalhadores, moradia ao redor da siderúrgica, crédito na cooperativa da empresa, empréstimo financeiro, hospital e plano de saúde, cujas facilidades permitiam controlar a forma como os trabalhadores viviam e gastavam seu dinheiro. Além disso, a implantação de áreas recreativas, cinemas e clubes, além de distrair os trabalhadores, evitava que eles frequentassem botequins e zonas de prostituição, afastando-os do álcool, do jogo e de outras formas de vício. A sedução dos operários era uma forma de motivá-los a aderirem aos propósitos da “empresa mãe”, fomentar a gratidão e reforçar os vínculos de emprego. Outra medida para mantê-los ocupados com coisas úteis foi o incentivo à intensa participação dos trabalhadores em atividades filantrópicas ou de “responsabilidade social”.

A “administração científica” taylorista usava as credenciais da ciência para justificar o controle do tempo e dos movimentos, em função da necessidade inerente ao próprio sistema científico de produção. Os discursos ressaltavam que esse sistema promovia a libertação do trabalhador, em vez de sua exploração. Entretanto, o controle inteligente, embasado na racionalidade, potencializava a vigilância e o disciplinamento dos trabalhadores. Tais medidas transformavam as relações de trabalho e reduziam a autonomia dos trabalhadores, levando-os

²⁹⁴ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, 1991, p.85.

apenas a interiorizar e cumprir as ordens. Além disso, como as ordens passaram a vir do “setor de planejamento”, cientificamente capacitado, o taylorismo impessoalizou as ordens, retirando a responsabilidade dos dirigentes, que deixaram de ser vistos como um chefe opressor.²⁹⁵

Moldando operários apolíticos e dóceis mediante a premiação

Outra modalidade de recompensa que a Usiminas utiliza e que é muito significativa para os trabalhadores é promover a função de líder de grupo. Como os operários têm geralmente baixa instrução, ocupar essa colocação é uma grande conquista, como mencionou Joelma, filha de Antônio, aposentado pela Usiminas que foi líder de grupo nessa empresa: “*Até me recordo do meu pai se gabando porque foi o único que conseguiu consertar uma máquina que há anos estava parada. Ser líder de grupo em um setor era uma honra para o funcionário da Usiminas.*”

Na hierarquia da empresa, além de ser líder de grupo, os operários podem ser eleitos Operário Padrão, o que representa uma importante conquista para o trabalhador. O concurso Operário Padrão foi instituído em 1955, por iniciativa do jornal *O Globo* em Parceria com o SESI. Os discursos relativos a essa forma de premiação revelam que seu objetivo é “*valorizar o trabalhador como um agente importante no desenvolvimento do país.*”²⁹⁶ A Usiminas aderiu ao concurso em 1968. Porém, seus dirigentes concluíram que o prêmio não atendia aos interesses da empresa, por não selecionar o operário que eles achavam que deveria ser premiado e assim, em 1970, foi criado um concurso interno com normas específicas. O concurso é realizado em três etapas. Após a inscrição dos candidatos, a eleição acontece em âmbito setorial, quando os trabalhadores elegem o operário de sua preferência, pelo voto direto. No segundo momento, os membros da Comissão Julgadora das Superintendências selecionam os Operários Padrão de cada superintendência, totalizando doze trabalhadores eleitos. Finalmente, os membros da Comissão Julgadora Geral elegem o Operário Padrão da Usiminas.

²⁹⁵ Rago, Margareth; Moreira, Eduardo. *O que é taylorismo*. São Paulo: Brasiliense, 2003.

²⁹⁶ Na década de 80 o Concurso Operário Padrão foi substituído pela Campanha Operário-Brasil. Em 1996, o Serviço Social da Indústria (SESI) criou o Prêmio SESI Qualidade no Trabalho (PSQT) para homenagear as indústrias que praticam a responsabilidade social. (Fonte: <<http://www.sesi.org.br/portal/main.jsp?lumPageId=8A81818B1492B0B5011493FD9488262C&lumItemId=8A9015D01A990D4D011AA244AC782236>>)

Embora o processo pareça democrático, pois os trabalhadores se inscrevem e todos votam, essa aparente democracia acontece somente na primeira etapa. A participação dos trabalhadores faz parte dos mecanismos de vigilância e controle, uma forma de motivá-los a ficarem atentos a cada deslize de seus colegas, para que o vencedor faça jus ao prêmio. Além disso, a escolha do Operário Padrão das superintendências e o Operário Padrão da Usiminas é feita somente por aqueles que estão posicionados no topo da hierarquia da empresa. A exclusão da participação dos funcionários nas duas etapas decisivas funciona como medida preventiva, para que não corram o risco de premiar um candidato que não tenha o perfil desejado pelos dirigentes. Dentre os critérios de seleção divulgados está a firme vocação para o trabalho, a postura exemplar na família e o comprometimento com a comunidade.

Visando ressaltar a fidelidade para com a empresa, o candidato precisa ter um tempo de serviço na empresa correspondente ou superior a dez anos. Ele não pode ter recebido nenhuma advertência ou sanção disciplinar, nem sofrido nenhum acidente de trabalho com perda de tempo nos últimos dez anos (uma forma de culpar o trabalhador pelo descuido na ocorrência do acidente).²⁹⁷ Dentre os mecanismos que a Usiminas recorre para evitar ausência no serviço, encontra-se a estratégia dos “pontos acumulados”:

A Usiminas é muito séria nisso. Ela tem uma conduta muito séria. Se a pessoa for honesta, se for pontual, se não for aquela que só quer levar vantagem. Por exemplo, se morre um familiar, se você tirou os cinco dias, você tirou dentro da lei. Se você tirar dois [de afastamento], você vai acumular ponto. Porque às vezes não precisa, e normalmente o funcionário da Usiminas, que honra a camisa, não abusa desse tipo de coisa porque ele sabe que tem uma camisa para zelar. Há um relacionamento nesse sentido. Por exemplo, se uma pessoa alugou uma casa [para um funcionário]. Mas, se a pessoa dá um prejuízo, bate um carro, por exemplo, e a pessoa começa a querer te enrolar, por causa do uniforme dele, se aquilo subir em nível da chefia dele, ele pode ser... ele vai ser demitido. A Usina é muito séria! Quem veste esse uniforme tem que ser homem! (Engenheiro aposentado que pediu para não ser identificado).

João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas, 65 anos) também fez um comentário que evidencia o discurso da Usiminas quanto às faltas no trabalho:

O operário padrão, os outros estão sempre copiando ele, né? O Operário Padrão, primeira coisa é aquele que não falta ao trabalho, nunca acidentou, né? Nunca teve acidente com perda de tempo. Então, ele tá sempre ali, porque tem até um ditado popular que diz: Não se deve faltar ao trabalho pra que seu chefe não veja que você não faz falta. Então a gente tinha em mente isso. Se você falta ao trabalho, então não precisa de você ir não, né? Eles podem demitir você, né?

²⁹⁷ *Usiminas, Jornal*, junho de 2007, p. 13.

Outro quesito para a eleição do Operário Padrão é o envolvimento em ações “voluntárias”. Para atender a esse fim, em 2001 a Usiminas oficializou o “Grupo de Voluntários de Ação Comunitária” que atende a entidades assistenciais como asilos e creches.²⁹⁸ O cadastro dos voluntários possibilita à Usiminas ter total controle da situação para que possa usar as estatísticas em seu *marketing*.

Como o prêmio diz respeito não só ao trabalho desenvolvido dentro da empresa, como também ao relacionamento comunitário, a comunidade se sente investida da responsabilidade de denunciar qualquer ato “irresponsável” dos trabalhadores que venham transgredir as normas, eliminando a possibilidade de que pessoas sem as devidas credenciais venham a vencer o concurso e receber o prêmio. Dependendo da gravidade da infração, o trabalhador pode até mesmo ser demitido, o que poderá abrir uma oportunidade de trabalho para pessoas que estão fora da empresa. A fofoca, como demonstrou Elias e Scottson²⁹⁹, se torna um instrumento altamente eficaz para assegurar a ordem e manter a coesão social. Desta forma, o uniforme e o prêmio operário padrão constituem mecanismos sutis e eficientes para potencializar a vigilância e o controle. Quando entrevistei Cleber (trabalhador da Usiminas que venceu o concurso Operário Padrão setorial) e lhe perguntei o significado de vencer o concurso, ele deixou entrever o mecanismo de controle presente nessa premiação:

Significa o reconhecimento por aquilo que você faz. Demonstra que aquilo que você está fazendo está sendo visto, está sendo avaliado e recompensado. Sentimo-nos recompensados pela nossa dedicação. Em muitas empresas a pessoa dedica, dedica, dedica e ninguém vê. Mas na Usiminas acontece o contrário. O operário padrão é um exemplo de profissionalismo que aborda não só a parte interna da empresa, mas também a parte externa, na comunidade. Tem esse fator, tudo o que você faz está sendo visto, está sendo avaliado e recompensado, na medida do possível.³⁰⁰

²⁹⁸ Idem, junho de 2003, p. 9-10.

²⁹⁹ Elias e Scottson analisam as relações sociais conflituosas estabelecidas em uma cidade cujo nome fictício era Winston Parva. Nesse local, havia um grupo de moradores antigos que compartilham de uma tradição bastante coesa e que conservavam um estilo de vida em comum, transmitido de geração a geração, além de serem envolvidos por laços de intimidade emocional, que garantiam a coesão do grupo. Com o tempo, mudaram-se para essa comunidade várias pessoas vindas de diferentes lugares, com diferentes tradições, costumes, padrões e estilos de vida. Sua falta de coesão e normas grupais ameaçava a ordem estabelecida. O medo da poluição, da infecção anômica e do rebaixamento do status do grupo levou os moradores antigos a recorrer à fofoca, que funcionava como eficiente mecanismo de preservação de sua identidade grupal. A censura tinha função integradora, que mantinha as crenças coletivas quanto ao que era desejável ou não ao grupo. O medo de serem estigmatizados pela fofoca levava os moradores a agirem conforme os valores grupais. (Elias, Norbert e Scotson, John L. *Os estabelecidos e os Outsiders* (Op. Cit.), 2000.)

³⁰⁰ Entrevista concedida em 21/07/2008.

Em função da identificação e vigilância que o uniforme proporciona, a empresa motiva seus funcionários a permanecerem vestidos com ele a todo instante, como uma “segunda pele”. Viver a empresa em tempo integral e “vestir a camisa” podem ser lido literalmente como “vestir o uniforme”. Um projeto que abrange todos os segmentos da vida: trabalho, família, lazer e comunidade. De acordo com o critério administrativo denominado *top-down*, as decisões são tomadas de cima para baixo e os dirigentes são os primeiros a dar o exemplo. Por isso, os dirigentes usavam o uniforme para ir a todos os lugares, demonstrando o orgulho em usá-lo. Esse comportamento é assimilado e imitado pelos trabalhadores, assim é comum vermos os trabalhadores usando seus uniformes no shopping, supermercado, restaurantes e até mesmo em festas, como se fossem roupas de gala.



Trabalhadores uniformizados no Bar Santa Maria (Cariru) e no restaurante do Aeroporto da Usiminas
Foto: Rita Farias - Julho 2008



trabalhadores no Supermercado C nsul (Cariru)
Foto: Rita Farias – Julho de 2008



Trabalhador na Padaria Pão Total (Cariru)
Foto: Rita Farias - Julho 2008



Trabalhadores uniformizados no Shopping do Vale do Aço
Foto: Rita Farias – Julho de 2008



Trabalhadores uniformizados no Shopping do Vale do Aço
Foto: Rita Farias – Julho de 2008



Happy our dos trabalhadores da Usiminas
Acervo Fátima Nantes



Happy our dos trabalhadores da Usiminas
Acervo Fátima Nantes

Acerca do uso prolongado do uniforme, Aristides (75 anos, gerente da Usiminas) disse que *“muitas vezes saímos do trabalho, passamos em casa e vamos ao comércio ou realizar alguma atividade e nem trocamos o uniforme. Vamos com ele mesmo ao Shopping, a uma compra de armazém, loja, etc., na cidade. Até mesmo alguma visita mais informal. Ou seja, o uniforme passa a ser uma indumentária mais eclética, utilizada para quase todas as situações.”* Ele também mencionou a questão prática do uso de uniforme na cidade: *“Como o uniforme é uma roupa ‘universal’ na cidade, [...] todo mundo anda pelas ruas de uniforme, não importa de onde são e para onde vão. A exceção, naturalmente, é aquela atividade de cunho mais social e cujo horário tem alguma defasagem com o término do horário de trabalho. Aí, sim. Colocamos um ‘traje civil’.”*

Marília (35 anos) afirmou que, quando ela cursava o segundo grau, havia um professor que trabalhava na Usiminas e dava aulas na faculdade usando o uniforme da empresa. Saber que um professor trabalhava em uma faculdade particular e usava o uniforme de outra empresa causa estranheza. Creio que essa situação era permitida pela vantagem que a faculdade usufruía por ter um professor que fosse funcionário da Usiminas, o que implicava vínculo com a maior e mais bem conceituada empresa da região, além de expressar o prestígio da instituição em contar com um professor que pertence à siderúrgica. Afinal, esse professor era uma porta de acesso da faculdade à empresa.

Utilizando o uniforme em tempo integral, os trabalhadores são identificados na comunidade, facilitando a denúncia de irregularidades na conduta do trabalhador. Para potencializar o reconhecimento e popularização do trabalhador, o operário padrão vencedor do concurso tem sua foto estampada em jornais da região e da empresa e também em *outdoors*,³⁰¹ como menciona João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas, 65 anos): *“Aqui em Ipatinga, por exemplo, a pessoa que ganha o prêmio operário padrão tem a foto dele pra todo lado na cidade, nos outdoors... Aqui fora, não há quem não fique sabendo! Então é uma pessoa reconhecida na cidade!”*

Para homenagear o operário padrão, a empresa promove uma solenidade no teatro no Centro Cultural Usiminas, ocasião em que também apresenta os resultados anuais. Essa festividade conta com a participação de cerca de 500 pessoas, entre empregados

³⁰¹ A Usiminas possui 12 placas de *outdoor* na área interna e 11 espalhadas pela cidade de Ipatinga que são usadas para divulgar a imagem da empresa (Fonte: *Usiminas Jornal*, junho de 2007, p.13.)

homenageados, familiares, diretores da empresa e convidados. No evento são lembrados os nomes dos finalistas e os eleitos em anos anteriores.

Visando inculcar nos trabalhadores os valores primados pela empresa, nessa ocasião, o presidente da empresa, Rinaldo Campos, ressalta aquilo que é esperado dos trabalhadores: *“os eleitos são homens e mulheres que, além da competência profissional, cultivam e multiplicam os valores familiares e têm uma conduta humanitária, com ações voluntárias nas comunidades onde residem.”* Posteriormente, o presidente acrescenta: *“Acreditamos que, se todas as pessoas fossem como um Operário Padrão, as nossas cidades seriam as maiores beneficiadas, em termos de valorização da cidadania, respeito ao meio ambiente, ações sociais e desenvolvimento comunitário. O empregado que recebe este título tem um brilho próprio, mas ele só chega a este patamar com o apoio de seus colegas e de sua família”*.³⁰²

Dentre as vantagens que o prêmio Operário Padrão traz para a empresa, está a possibilidade de se obter o máximo do trabalhador, pois aqueles que vencem o concurso sempre ressaltam seu comprometimento em trabalhar ainda mais. Nas palavras de um deles, eleito em 2006:

Com esse concurso, a empresa reconhece e valoriza o empenho de seus empregados. Ser o Operário Padrão da Usiminas é algo que traz muitas alegrias, emoções e oportunidades. Por outro lado, porém, o título aumenta a nossa responsabilidade. Afinal, se somos modelos para os colegas, temos que trabalhar com uma dedicação ainda maior, redobrar os cuidados com a segurança e ter um comportamento realmente ético (Gil César de Assunção).³⁰³

Como parte da premiação, os doze Operários Padrão que vencem o concurso recebem uma viagem de avião para o litoral do Nordeste ou Sul do país, como Maceió, Fortaleza ou Florianópolis, a qual é extensível aos cônjuges. Durante cinco dias eles ficam hospedados em hotel cinco estrelas realizando a “viagem dos sonhos”, como menciona o Usiminas Jornal.³⁰⁴ Além da viagem, o Operário Padrão também recebe vários prêmios como: relógio de ouro, caderneta de poupança e microcomputador.

Para reforçar a construção de um operariado viril e heróico, em 2006, quando a Usiminas homenageou os trabalhadores que completaram décadas de trabalho na empresa, o

³⁰² “Usiminas valoriza Operários Padrão”. *Diário do aq.* 24/11/2007.

<http://www.diariodoaco.com.br/noticia.php?cdnoticia=2884>

³⁰³ *Usiminas Jornal*, junho de 2007, p. 3.

³⁰⁴ *Idem*, maio de 2003, p.5.

tema das festividades foi *Os marinheiros do aço*, uma alusão às grandes viagens dos navegadores mercantilistas, visando ressaltar os valores privilegiados pela empresa.

Como a ocasião é altamente propícia para recordar o passado e ressaltar os valores privilegiados pela empresa, os primeiros trabalhadores da Usiminas são apresentados como verdadeiros heróis que venceram grandes dificuldades para que a empresa pudesse colher os louros do presente. Trabalho, desafio, compromisso, perseverança e fé são valores que motivaram a atuação desses heróis, como menciona o presidente Rinaldo Campos:

[São esses] valores que, há mais de 40 anos moveram centenas de bravos operários em torno de um projeto ambicioso: erguer, em um lugar absolutamente inóspito e sem estrutura, uma usina siderúrgica de ponta, referência para o mundo. [...] movidos por uma paixão, aqueles pioneiros venceram todas as adversidades e fizeram da Usiminas um sonho possível. [...] Cada um de vocês decidiu investir seus próprios talentos não somente em um projeto de trabalho, mas em um verdadeiro projeto de vida. [...] cada um tomou uma decisão: a de não apenas trabalhar para a empresa, mas acima de tudo, vivenciar a empresa.³⁰⁵

Para motivar os trabalhadores e ressaltar a relevância dos “*marinheiros de aço*’ que, no dia-a-dia, trabalham para que esse grande navio siga altaneiro por mares de êxitos e conquistas”, a empresa convidou o “famoso navegador brasileiro Amyr Klink, conhecido pela façanha de ter dado a volta ao mundo, sozinho, em um barco construído em Parati, no Rio de Janeiro”.³⁰⁶ Na ocasião, Amyr Klink relatou sua experiência visando “*despertar uma reflexão sobre ‘a passagem do tempo pelos mares da vida’, com seus desafios e conquistas.*” Em seu discurso, o “capitão” do navio Usiminas, o presidente Rinaldo Campos Soares falou “*das adversidades, desafios e também das conquistas do mar da vida e de como é possível navegar destemido rumo ao futuro, sempre com atitudes pró-ativas.*”³⁰⁷

Ao destacar a diferença de privilégios, entre os trabalhadores da Usiminas e os que não se inseriram na empresa, a Usiminas legitima seu mote “*o homem é o nosso maior patrimônio*”. Este discurso fomenta o sentimento de gratidão com relação à empresa provedora que acredita no potencial do trabalhador e faz grandes investimentos nele. O discurso da valorização pretende que o trabalhador não seja visto apenas como uma máquina produtora de trabalho, mas como um ser humano, cujas necessidades são reconhecidas.

Mediante esse discurso, acrescido de diversas formas de compensação, a Usiminas consegue despertar nos trabalhadores sua parcela de responsabilidade para com a empresa e a

³⁰⁵ *Usiminas Jornal*, outubro de 2005, encarte especial, p.1.

³⁰⁶ *Idem*, setembro de 2006, p.9.

³⁰⁷ *Idem*, p.8-9.

sociedade, mantendo-os sempre ocupados com “coisas úteis”, desviando-os do vício e da baderna, levando a empresa a bater recordes de produção, além de receber diversos prêmios como “empresa cidadã” e “empresa verde”.

Com a mudança da presidência da Usiminas em 2008, o perfil do operário criado pelo modelo taylorista não mais atende às novas exigências da empresa que mudou suas estratégias administrativas.³⁰⁸ Assim, em 2009 não houve o prêmio operário padrão. Francisco Teixeira defende que, com o aumento da produção flexível,³⁰⁹ trabalhar não mais significa ter emprego e estabilidade, ou seja, trabalho e emprego deixaram de ser sinônimos. Diante dessa realidade, diferentemente do Operário Padrão, as companhias querem pessoas bem informadas, com disposição e capacidade de trabalhar em diferentes áreas da empresa, que sejam capazes de resolver problemas antes que eles cheguem a preocupar os superiores. Assim, não basta que o trabalhador seja um mero cumpridor de ordens; é preciso que conheça o processo produtivo e que esteja sempre disposto a ampliar seus conhecimentos. As empresas requerem trabalhadores ousados, competentes, dinâmicos, criativos e críticos, que sejam capazes de propor novas ideias para que as empresas sejam continuamente renovadas.³¹⁰

Ações da Usiminas quanto à responsabilidade social e ambiental

Na década de 1990 houve uma tendência de as empresas brasileiras atuarem como agentes no processo de desenvolvimento.³¹¹ Assim, a Usiminas que ao longo da sua história já

³⁰⁸ Sobre as rupturas entre fordismo e acumulação flexível, ver Harvey, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Edições. Loyola, 1996.

³⁰⁹ Conforme a lei 9.601/98, o contrato de trabalho por tempo determinado - máximo 2 anos - reduz os benefícios fiscais e tributários das empresas.

³¹⁰ Teixeira, Francisco José Soares. “Empregabilidade: passado imperfeito... Caminhando para o futuro?” *Texto de discussão*, Teresina, v. 3, 2002, p.4 e 5.

³¹¹ Segundo Pedro Jaime, isso aconteceu porque o processo de abertura da economia e a entrada massiva de produtos estrangeiros no Brasil tiveram consequências drásticas para o empresariado brasileiro, ocasionando fechamentos, fusões, aquisições e associações de empresas, indicando o esgotamento do modelo industrial nacionalista-estatista. Para que as empresas se reestruturassem, o governo abriu frentes de financiamento em longo prazo. Para bancar essa iniciativa, os gastos públicos foram reduzidos e os investimentos e as políticas sociais ficaram em segundo plano. Assim, o empresariado acreditou na oportunidade de as empresas estarem diante do desafio de assumir o campo de atuação social, o que poderia resultar em ganhos materiais e simbólicos, promovendo sua imagem como empresa responsável, agregando valor à sua marca. Assim, diversas empresas investiram no chamado marketing social, ressaltando um comportamento ético, além do mero cumprimento da legislação e de suas atividades produtivas. Ao introjetar nos trabalhadores o senso de responsabilidade social, a empresa preserva os laços com a comunidade, melhora sua *performance* organizacional e maximiza sua aceitação no mercado. Os

se envolvia em ações em prol da comunidade (devido à falta de infraestrutura na comunidade onde foi implantada) se engajou no discurso da responsabilidade social.

Além das ações cotidianas, no chamado “Dia V” centenas de voluntários da Usiminas, coordenados pelo Operário Padrão, participam de reformas em creches e asilos. Anualmente a empresa também promove a Campanha do agasalho. A Usiminas divulga que “*a recompensa está no sorriso daqueles que recebem.*”³¹² Entretanto, sabemos que isso não é tudo. O envolvimento nessas ações confere à empresa altos rendimentos simbólicos, notoriedade, prestígio e reconhecimento que ampliam seu status na comunidade.

Além da “responsabilidade social”, a empresa também investe em ações de “responsabilidade ambiental”. Desde 1978 ela promove anualmente a Semana do Meio Ambiente: um período dedicado à reflexão sobre as ações ambientais que a Usiminas e suas empresas parceiras desenvolvem. A empresa conta ainda com o Projeto Xerimbabo, voltado para a educação ambiental. Criado em outubro de 1984, esse projeto pioneiro em Minas Gerais é o carro-chefe das ações ambientais da Usiminas. Ele atende às demandas de escolas e da comunidade e rende à empresa diversos prêmios e certificações. Em função desse projeto, a Usiminas foi a primeira siderúrgica do Brasil e a segunda no mundo a conquistar, em 1996, a certificação pela Norma ISO 14001.³¹³ Dentre as diversas certificações que recebe, em 2007 a Usiminas também entrou para o índice Dow Jones Global de Sustentabilidade (DJSI Global), um dos mais importantes e cobiçados indicadores mundiais.³¹⁴ Ao ser agraciada com premiações desse porte, a Usiminas recebe as credenciais de Empresa Cidadã, o que lhe confere alto respaldo diante de fornecedores, clientes, funcionários e sociedade.³¹⁵

Como a Usiminas motiva os trabalhadores a se envolverem em ações ambientais, os funcionários sempre procuram o que fazer para serem reconhecidos pela empresa. Exemplo interessante é dado pelo trabalhador José Eustáquio da Silva que em 1999 construiu um

trabalhadores, por sua vez, se sentem motivados a trabalhar em uma empresa comprometida com o social e que recebe diversos títulos e premiações (Pedro, Jaime. “O empresariado e a questão social: apontamentos para a interpretação de um novo associativismo empresarial no Brasil”. *Revista de Administração Pública*, 39(4), 2005, pp. 939-978).

³¹² *Usiminas Jornal*, junho de 2007, p.16.

³¹³ No início da década de 1990, a International Organization for Standardization (ISO) desenvolveu normas relativas à questão ambiental, visando padronizar os processos de empresas que utilizam recursos retirados da natureza e/ou que causem danos ambientais decorrente de suas atividades. Ao receber a certificação ISO 14000, a empresa indica uma atuação conforme a legislação ambiental.

³¹⁴ *Usiminas Jornal*, dezembro de 2007, p.9.

³¹⁵ *Usiminas Jornal*, setembro de 2006, p.3.

orquidário na área da coqueria, próximo ao pátio de carvão mineral. Quem passa pelo local se surpreende com o contraste entre o carvão e a beleza das flores do “Recanto das orquídeas”. A ideia de Eustáquio foi apoiada pelos colegas que levaram mudas e ajudaram a cuidar das plantas, levando à implantação de um projeto paisagístico que inclui viveiro de periquitos e até um lago com algumas carpas. Seu exemplo também foi seguido por outros trabalhadores, como Raul de Castro, que no dia em que se aposentou “*contou 19 árvores frutíferas que ele próprio havia plantado em sua área de trabalho.*”³¹⁶

O trabalhador Cláudio Ronaldo Quaresma, por vários anos, tem se dedicado a uma iniciativa bastante inusitada: plantar mudas de frutas e flores pelos terrenos baldios de Ipatinga, durante os finais de semana. Segundo ele, sua atitude é uma prova de amor à cidade que o acolheu há 23 anos. As mudas são cultivadas no seu próprio quintal em saquinhos de leite. Aos sábados e domingo, ele sai bem cedo para fazer o plantio. Até os gastos com o combate às formigas saem do seu próprio bolso. Conforme fotografia apresentada no Usiminas Jornal, na qual o trabalhador aparece uniformizado segurando uma muda de planta em um campo gramado, é bem provável que ele plante as mudas usando o uniforme da empresa. Afinal, é necessário que sua iniciativa ganhe visibilidade.

³¹⁶ *Usiminas Jornal*, agosto de 2006, p.15.

CAPÍTULO 3.

MULHERES DE IPATINGA: DO LAR AO SINDICATO

3.1. A construção da operária Usiminas e os “perigos” da prostituição

Avaliando a produção bibliográfica brasileira sobre a composição da força de trabalho no Brasil, Margareth Rago menciona que no início do processo de industrialização a mão de obra feminina e infantil era maioria, principalmente na fiação e tecelagem. Em 1872 as mulheres constituíam 76% do trabalho assalariado nas fábricas. Porém, em 1950, elas representavam apenas 23%. As estatísticas comprovam que os homens, progressivamente, “expulsaram” as mulheres do mercado de trabalho industrial.

Na década de 1920, por exemplo, houve diversos investimentos na criação e consagração de mitos a respeito da sexualidade feminina e de padrões morais de conduta para os sexos.³¹⁷ Visando convencer as mulheres a retornarem ao lar, discursos amedrontadores, divulgados na mídia impressa e em programas de rádio, ressaltavam a fragilidade feminina, os “perigos” do trabalho das mulheres em determinados setores profissionais, bem como os riscos da prostituição na fábrica. Os médicos defendiam a inferioridade física, mental e moral das mulheres em relação aos homens. Os movimentos operários também ressaltavam a fragilidade das “pobres mocinhas” que trabalhavam nas fábricas e precisavam da proteção dos companheiros, diante do assédio sexual dos patrões e contramestres. Os positivistas afirmavam que as mulheres não deveriam lidar com o dinheiro, objeto público e impuro.

As ideias difundidas pelas elites associavam o trabalho braçal feminino à corrupção moral, prostituição, degradação da família e desmoronamento dos valores morais, levando a uma estigmatização de várias profissões desempenhadas por mulheres. Visando aumentar a força desse discurso, médicos, juristas, autoridades públicas e, até mesmo a imprensa operária e anarquista chamavam a atenção dos industriais para a necessidade de atenção especial ao corpo das operárias, devido à sua fragilidade e a necessidade de proteção.

Visando convencer as mulheres de que haviam nascido para o casamento e os cuidados com a família, os discursos faziam apelo emocional à maternidade e à preservação da infância,

³¹⁷ Rago, Margareth, “Relações de gênero e classe operária no Brasil, 1890-1930” (Op. Cit.), 2006, p.228.

com foco na relevância do aleitamento materno. Esses discursos, que buscavam ressaltar que as mulheres eram “guardiã e rainhas do lar”, responsáveis pela manutenção de uma família harmoniosa, tinham a intenção de afastar as mulheres dos espaços anteriormente ocupados pelos homens. Uma forma de eliminá-las da concorrência, em uma época em que as máquinas substituíam a mão de obra humana e o desemprego ameaçava a segurança de muitas famílias.

A Usiminas começou a funcionar em 1962, quando a força dos discursos que procuravam manter as mulheres ao lar estava em pleno vigor. Diversos fatores ligados à história regional foram úteis para mantê-las fora da siderúrgica. Tradicionalmente a região de Ipatinga foi vista como um lugar inóspito, com densas matas, ocupadas pelos ferozes índios Botocudos. Depois vieram as doenças como a malária e febre amarela que dizimaram grande parte da população que trabalhava na construção da estrada de ferro Vitória Minas. Finalmente, quando a Usiminas foi implantada, o lugar foi ocupado por todo tipo de “peão”, sem origem social conhecida, renome ou escolaridade. As notícias de assassinatos, prostituição, roubos e mendicância justificavam o discurso de que as mulheres deveriam ficar no lar. Assim, Ipatinga não era vista como um lugar para as mulheres. Por isso, elas foram excluídas da siderúrgica.

Em seus momentos iniciais, Ipatinga era um lugar de homens, de aventureiros que vieram para implantar a Usiminas. Ao mencionar o clima tenso dos primeiros anos da cidade, o ex-líder sindical Jorge Normam ressalta: “*Todo mundo sabia que Ipatinga era um lugar não policiado, quer dizer, as nossas esposas, filhas e irmãs não podiam sair às ruas. E, naquela época, isso mexia com a cabeça de todo mundo.*”³¹⁸ Adil Urbano, aposentado pela Usiminas também ressalta que “*a peãozada, que não tinha ‘freio’ na língua, mexia com casais na estrada e até tiro a gente recebia nos caminhões*”³¹⁹ Geraldo (operário aposentado pela Usiminas, 75 anos) e sua esposa, dona Palmena, reiteram esse comentário:

D. Palmena: Quando o caminhão passava perto das mulheres eles mexiam. Falavam: ouuuu!!! Mas as mulheres se resguardavam mais, andavam juntas.

Sr. Geraldo: Peão de trecho é o bicho mais terrível que tem nesse mundo, mexe com mulher dos outros, rouba. Os homens que moravam no alojamento da Santa Mônica eram solteiros, eles tinham boca aberta pra falar todo tipo de besteira, né?

³¹⁸ Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série* (Op. Cit.), 1991, p.67.

³¹⁹ Idem, p.83.

João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas, 65 anos) reforça essa asserção quando disse que “*no início não se via mulheres em Ipatinga*” e eu perguntei como era a vida das mulheres nessa época:

João= Isso aí era um problema, porque vieram muitas empresas, muito homem, e aqui era um lugar que tinha poucas mulheres. Então havia até mesmo violência! Precisava ter muito cuidado par andar nas ruas, pois havia muitas pessoas, quase toda gente era de fora! Vinham pra trabalhar e não traziam família, não conhecia, então era muito complicado nesse ponto. A gente tinha que ter muito cuidado quando estava andando com as esposas, os filhos. Muito complicado, porque tinha homem demais! Gente de tudo enquanto é tipo e natureza! Então havia muita violência! Muita coisa, embora hoje também há. Tem muita mulher e muito homem e há muita violência também! Mas naquela época a gente tinha mais medo porque era uma área praticamente de homens!

Rita = Dentro da empresa também não tinha mulheres?

João= Não tinha, eram só homens, caminhões lotados, entrando e saindo. A gente andava só de caminhão. Lá dentro da empresa a gente também andava num tal de papa-fila porque a Usiminas comprou uns, tipo ônibus, mas eles não tinham assento e todos ficavam em pé. Se um ônibus cabe umas 50 pessoas, nele deveria caber umas 200. Os homens ficavam todos embolados, se tivesse mulher lá dentro, não tinha jeito.

O ex-trabalhador da Usiminas Paulo (65 anos) Nascimento afirmou que no início não se via mulher em Ipatinga. Até mesmo os trabalhos de secretaria eram feitos por homens. Paulo relata que ele próprio foi secretário de departamento (que assessora diretamente o superintendente). Atualmente esse cargo é ocupado por mulheres. Em função das concepções de sexualidade vigentes na siderurgia, a secretária Fátima, durante a entrevista, comentou que no setor produtivo da Usiminas não é permitido às mulheres usar saias, nem blusas sem mangas. Sua justificativa foi muito significativa:

É porque tem muitas escadas, homens, tem muitos homens, vê a saia já imagina outras coisas, né? Então a calça não, a calça já é mais larguinha, então não dá para ver o corpo. Já a saia não, a saia dá para ver o corpo, a saia é mais... assim... é... igual...aeromoça, por exemplo, né? Os uniformes delas são lindos, né? As meninas que trabalham em escritório fora [da siderurgia] têm uniformes mais femininos mesmos, né? Agora lá dentro a gente ta mexendo com peão, então, tem que ser uniforme igual, senão é até perigoso, né?

Virgílio (68 anos, trabalhou na Usiminas e se aposentou por uma empreiteira), quando me disse que as mulheres deveriam usar o mesmo uniforme que os homens, reiterou o argumento de Fátima: “*Você sabe como é peão [das empreiteiras], né? Não presta. Se ver uma mulher subir na escada... Os funcionários da Usiminas respeitavam, mas os peões não. Então as mulheres mais habilidosas trabalhavam fazendo café, limpando chão*” [mas não na área produtiva].

Embora a interdição do uso de saias no espaço produtivo da Usiminas seja justificada pela presença de muitas escadas, não há uma justificativa plausível para a interdição de roupas sem mangas, já que as mulheres não trabalham em locais em que as mangas teriam o propósito de assegurar a proteção física no trabalho. A resposta da Fátima deixa entrever que as exigências quanto à vestimenta têm relação com a prevenção de assédio no local de trabalho. Para evitar esse problema, quando a Usiminas passou a contratar mulheres, os dirigentes decidiram que seria conveniente que elas se vestissem de forma semelhante aos homens. Fátima me disse que o superintendente da Usiminas instruiu as mulheres acerca do comportamento esperado pela empresa:

A gente tem que ser como os homens também. Se a gente vestir um uniforme mais apertadinho, vai chamar a atenção dos homens, então o nosso uniforme é todo largo, com camisa larga, para gente se igualar, né? Já que a gente quer ser como os homens, então a gente tem que vestir a roupa também, né? Como os homens.

Apesar da interdição na Usiminas, as mulheres que foram excluídas desse espaço produtivo não ficaram à sombra dos maridos, mas inventaram estratégias diversas de trabalho e renda. Dona Palmena, por exemplo, conta que trafegava de bicicleta pela região para vender cosméticos da Avon, visando à realização própria e a complementação do salário do marido, que era operário da Usiminas. Depois disso, ela montou um salão de costura e, mais tarde, fez um curso de cabeleireira e tornou-se uma das primeiras profissionais do ramo em Ipatinga. Ela conta que seu dinheiro “fez fartura”, proporcionando melhores condições para a família e possibilitando a reforma da sua casa. Como era de se esperar, ela não esteve imune aos mandos do marido. Embora quisesse pagar INSS, ele não deixou, alegando sobrar mais dinheiro para as despesas. Assim, ela não pode se aposentar, tendo que depender, na velhice, do dinheiro da aposentadoria dele.

Como a siderúrgica era considerada como reduto masculino, o trabalho das mulheres na Usiminas foi absorvido principalmente na Fundação São Francisco Xavier (especialmente, no Colégio São Francisco e no Hospital Márcio Cunha), em atividades “femininas”, como secretárias, enfermeiras ou professoras.³²⁰

³²⁰ A Fundação São Francisco Xavier (FSFX) administra o Hospital Márcio Cunha, o Colégio São Francisco Xavier, a Associação Esportiva USIPA, o Centro Cultural Usiminas e o Shopping Vale do Aço.

3.2. A feminilidade da esposa do “peão da Usiminas” atada ao universo doméstico

Várias esposas de operários da Usiminas comentaram as dificuldades que enfrentavam para subsidiar o trabalho do marido. Em uma entrevista realizada na casa do Sr. Geraldo (operário aposentado pela Usiminas, 75 anos), sua esposa Palmena e sua cunhada Dalme comentaram sobre a complexidade da vida de esposa de um operário da Usiminas. Palmena brincava com Dalme que iria arrumar um peão da Usiminas para ela se casar. Em meio às gargalhadas, Dalme respondia: “*Deus me livre de casar com peão da Usiminas, isso não é vida não!*” Perguntei a ela o motivo e ela disse: “*Quando o marido está de zero hora [trabalho noturno] e chega em casa [pela manhã], é um Deus nos acuda! Ele está morto de cansado e estressado. Ninguém pode fazer nenhum barulho, pois ele precisa dormir!*” Ela mencionou que a casa tem que estar em total silêncio! Não pode sequer usar panela de pressão. A esposa tem que conter os filhos para não brigar nem chorar! Dona Palmena disse que quando seu marido chegava pela manhã, ela “*saía com os meninos pelas praças para eles brincarem e Geraldo dormir!*” Ordália, esposa de João (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas) também ressaltou que quando o marido chegava do trabalho de turno e precisava dormir, ela também saía pelas ruas e praças. “*Outra vez eu ia para casa do meu primo, ficava conversando e quando Joãozinho acordava, ele me ligava dizendo: ‘pode voltar que eu já acordei!’*” Esses depoimentos evidenciam a lógica de várias praças nos bairros da Usiminas: mais que um espaço de sociabilidade e recreação, elas têm o objetivo de acolher as mães e filhos que deixam a casa para que os maridos repousem após a jornada de trabalho.

Em função do *stress* envolvido no trabalho de turno e da dificuldade para dormir após o fim da jornada, é comum os trabalhadores saírem da Usiminas pela manhã e irem ao clube jogar bola, para liberar as tensões. Marília (graduada em laticínios, 35 anos) disse que os operários saem do trabalho de turno tão “acesos” e estressados que não conseguem dormir em seguida. Assim, as esposas vão com as crianças para o clube, onde encontram os maridos. Enquanto eles jogam futebol, as crianças brincam ou fazem aula de caratê. Depois todos vão para casa e, enquanto os maridos tomam banho e assistem televisão, as esposas fazem o almoço, que é servido mais cedo. Depois do almoço, há possibilidade de namoro para que o marido possa relaxar e dormir, enquanto as esposas voltam aos seus afazeres. Ou seja, há todo um esquema cuidadosamente preparado para que os operários tenham o devido descanso e possam se recuperar para mais um dia de trabalho.

Com o trabalho de turno é variável (rotativo), a programação familiar se dá em torno do trabalho do operário, o que dificulta à família planejar suas atividades: *“Era nessa folguinha que a gente aproveitava para dar um passeio com a família, acertar os negócios ou fazer uma pescaria.”*³²¹

Devido à relevante contribuição das esposas, a Usiminas oferece um jantar para as famílias dos funcionários que atingiram as metas de ausência de acidente de trabalho sem afastamento. Silvia (esposa de um operário da Usiminas) me disse que o setor que tinha acidente com perda de tempo (afastamento) não participava da festa e as esposas se sentiam tristes por isso (uma forma de transferir ao trabalhador a responsabilidade pelo acidente e motivar a família a colaborar com o trabalho do operário). Acerca dessa festividade, João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas, 65 anos) enfatiza:

Ela [a Usiminas] fazia umas festas muito boas, e a gente participava, por exemplo, pra incentivar ainda mais a segurança na área, né? Quando a gente cumpria um determinado tempo sem acidente, ela sempre dava uma festa. Aquilo era um prazer pra gente, né? Reunia todo mundo, motivava muito! Ajudava demais, pois a gente era bem visto como uma área sem acidente. Mil e duzentos dias sem acidentes! Aí era um prazer pra gente participar daquelas festas! E a gente trabalhava sempre cuidando para não acidentar! Então quando acidentava uma pessoa era uma tristeza! Era muito desagradável, tanto porque havia o acidente quanto porque perdeu ali o elo, né? A gente pensava, tem que começar tudo de novo!

Nessa festa, o responsável pelo setor agradece às famílias pela contribuição para que os maridos participem ativamente da empresa. Na percepção de Silvia, *“é como se ele quisesse dizer: muito obrigado esposas, por vocês colaborarem com o trabalho dos maridos, fazendo sexo quando eles querem e por evitar conflitos familiares!”* Ao mencionar essa festividade, João Patrício disse: *“às vezes o homem sai de casa meio brigado com a família, é muito propenso a acidentes, né? Tudo isso tem um reflexo na vida do homem pra ele ir trabalhar.”*

Diante do investimento das mulheres na carreira dos maridos, dá para inferir que o discurso da Usiminas quanto aos perigos que envolvem as mulheres que trabalham na Usiminas é uma forma de afastá-las desse espaço produtivo. Assim, a empresa não prioriza a contratação de mulheres para mantê-las no recinto doméstico, provendo as condições favoráveis ao trabalho dos maridos.

³²¹ Adil Albano. In: Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série*, 1991, p.88. Em 2009 o novo presidente da Usiminas Castello Branco fixou a jornada de trabalho em seis horas diárias. Essa medida foi contestada pelos trabalhadores, mas eles foram vencidos.

3.3. Mulheres na Usiminas e a conquista de novos espaços

Apesar das forças contrárias, progressivamente as mulheres foram conquistando espaço na Usiminas. Através das tradicionais “atividades femininas” (copeira, faxineira, telefonista ou secretária) ou mediante a posse de um diploma superior, elas conseguiram se adentrar pelo espaço siderúrgico, visto como essencialmente masculino.

As primeiras mulheres contratadas pela Usiminas trabalharam no escritório da empresa em Belo Horizonte. A primeira delas foi Diva Odília Paraíso, contratada em 1957. “*Quando entrei, os japoneses estavam em Ipatinga, analisando o terreno onde seria instalada a Usina.*” Diva auxiliou os primeiros presidentes da Usiminas, Lídio Lunardi e Amaro Lanari. Além das atividades como secretária, ela era responsável por organizar os recortes de jornais com notícias da Usiminas e montar álbuns com as primeiras fotos da história da empresa.³²² Em 1960, ela conheceu o advogado Sebastião Lago de Souza e se casaram em 1965. A reportagem não fornece detalhes quanto à atuação de Diva, nem como foi sua saída da empresa. Como sua saída coincide com o ano do seu casamento, provavelmente ela a deixou para cuidar do lar, algo comum na época.

Outra secretária que trabalhou no período inicial da empresa foi Lindalva Barbosa e Castro, contratada em 1962. Lindalva também não permaneceu por muito tempo (seis anos) e em 1968 deixou a Usiminas para se mudar com o marido para o Rio de Janeiro. Quando trabalhava no escritório em Belo Horizonte, era responsável por encaminhar a Ipatinga os jovens trabalhadores selecionados para trabalhar na Usiminas. Como não conhecia a cidade, “*Tive vontade de ver com meus próprios olhos o lugar, para saber o que dizer aos candidatos, pois queria falar de algo real.*” Impressionada com o vilarejo que possuía apenas uma rua, além da Usiminas que estava sendo construída, ela teve que mudar seus argumentos para convencer os trabalhadores que pleiteavam uma vaga: “*Reformulei meu discurso e passei a falar de investimento do futuro.*” Como a filha, o genro (trabalhador da Usiminas) e os dois netos moram em Ipatinga, Lindalva acabou tendo um vínculo com essa cidade e hoje fica emocionada ao verificar que a história na qual acreditou se tornou real.³²³

³²² *Usiminas Jornal*, maio de 2005, p. 15.

³²³ *Idem*, dezembro de 2005, p.15.

O sonho de se conseguir um “lugar ao sol” exigia muita perspicácia. Um exemplo interessante vem da engenheira Sônia, casada com um engenheiro da Usiminas. Certa ocasião, ficou sabendo que a Usiminas Mecânica (Usimec) precisava de um engenheiro com a sua formação. Ela foi até lá e se candidatou ao emprego, apesar de a vaga ser destinada a um homem. No decorrer da conversa, conseguiu descobrir que o motivo pelo qual eles desejavam contratar um homem era pela possibilidade de as mulheres terem que se ausentar no período de licença maternidade, durante enfermidades dos filhos ou coisas afins. Então Sônia esclareceu que esse “problema” ela não teria, pois havia passado por uma cirurgia para retirada do útero. Como seu marido trabalhava na Usiminas, após intervenções de pessoas conhecidas, ela foi contratada e trabalhou vários anos na empresa, até que saiu por conta própria para dedicar-se à maternidade, quando adotou duas crianças. Apesar de não trabalhar mais na Usimec, Sônia demonstrou que poderia realizar um excelente trabalho na siderúrgica, abrindo precedentes para que outras mulheres pudessem ser contratadas posteriormente.

Apesar de todas as estratégias que procuraram afastar as mulheres da siderurgia, aos poucos, mesmo em minoria, elas conquistaram espaço na Usiminas e se inseriram em diversos setores, como mostram as fotografias publicadas no *Usiminas Jornal*:



Equipe de apoio ao usuário, um setor onde o número de mulheres é representativo³²⁴

³²⁴ *Usiminas Jornal*, julho de 2004, p.5.

Em 2006, entre os doze Operários Padrão eleitos em cada uma das gerências e superintendências da Usiminas, havia uma mulher: Carmem Lúcia Batalha. Semelhantemente, em 2008, Tânia Maria Matos Gonçalves Takahashi foi selecionada como Operária Padrão em uma das superintendências. Entretanto, nenhuma delas foi premiada com Operária Padrão da empresa. O fato de essas mulheres terem ido para a final do concurso e terem sido eleitas como Operário Padrão de sua seção foi um grande avanço. Isso prova que elas não se intimidaram diante dos possíveis preconceitos ao se candidatarem, além de terem sido reconhecidas pelos colegas como funcionárias exemplares.³²⁵

Em novembro de 2007, a Usiminas preparou a noite de homenagem aos destaques em qualidade do ano de 2007 para os profissionais que se sobressaíram na empresa pela dedicação e competência e se tornaram referências em seus postos de trabalho. Dentre os 14 homenageados, estava Thaís Regina Moraes, que discursou em nome dos colegas.³²⁶

Dentre os 39 novos auditores de qualidade, quatro eram mulheres. Dos quatro profissionais que receberam a certificação de Auditor de Qualidade pela *American Society for Quality* (ASQ), uma era mulher: Maria das Graças Silveira Oliveira. Além disso, entre os instrutores do Curso de Preparação para Formação de Engenheiros de Qualidade SQ que foram homenageados estavam Julimara Danielle Ferreira e Anna Érika Almeida Avelar.

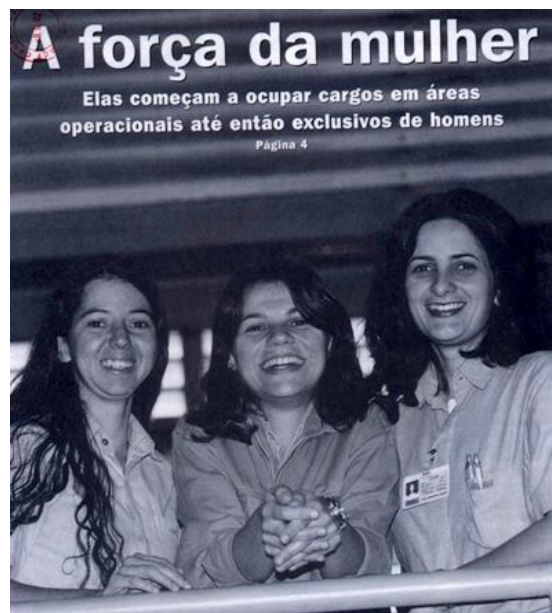
Mesmo enfrentando discriminação, as mulheres têm demonstrado eficiência, alcançando cada vez mais espaço e destaque na siderurgia. Devido a essa crescente participação, o *Usiminas Jornal* de Agosto de 2002 traz como matéria de capa a atuação feminina. A reportagem ressalta três áreas onde as mulheres têm demonstrado seu potencial: fundição e forjaria, automação industrial e setor de solda.

Christiane Abreu, a primeira engenheira (e única até 2002) contratada em 1998 para o setor de fundição e forjaria da Usiminas, certamente encontrou resistência em sua atuação profissional. Entretanto, sua entrada nesse setor foi um avanço, pois ela acredita que “*o tabu foi quebrado no momento em que contrataram uma mulher para a área de produção da IOF. Acho que o ‘risco’ assumido na época tem dado certo até agora.*”³²⁷

³²⁵ *Usiminas Jornal*, dezembro de 2006, p.3.

³²⁶ *Idem*, novembro de 2007, encarte especial, p.3.

³²⁷ *Usiminas Jornal*, agosto de 2002, p. 4.



Ivonete, Christiane e Luciana: trabalho inovador nas empresas do Sistema Usiminas³²⁸

Luciana Almeida que atua na área de automação industrial foi uma das primeiras mulheres da Usiminas a viajar para o Japão em 1998, permanecendo por dois meses em treinamento nesse país. Após o seu retorno, passou a atuar no monitoramento computadorizado da laminação a frio. Ela afirma que trabalha em patamar de igualdade com os colegas e acredita que exercer tal profissão incentiva outras mulheres a buscarem a área de automação, sem medo de serem discriminadas.³²⁹ Várias mulheres também trabalham com solda elétrica na Usiminas mecânica, como Ivonete Soares, que atua nesse setor desde 1997 e afirma se sentir bem “abrindo caminho para outras mulheres nessa área.”³³⁰

O *Jornal Diário do Aço* de 08 de março de 2009, ocasião em que se comemora o dia internacional da mulher, trouxe uma matéria intitulada *Guerreiras do cotidiano* e menciona diversos setores onde as mulheres de Ipatinga estão inseridas.

³²⁸ Idem, agosto de 2002 (capa).

³²⁹ Idem, Ibidem.

³³⁰ Idem, Ibidem.



Regina do Carmo Venâncio Silva, 20 anos, contratada em outubro de 2008
Foto: Fernando Carvalho³³¹

A reportagem mostra a atuação de mulheres na função de *Operadora de ponte rolante* da Usiminas. Com o subtítulo *Aço e batom* (embora Regina Venâncio, que aparece na foto não esteja usando essa maquiagem), a reportagem parece ressaltar um deslocamento e contradição entre o cuidado da beleza, tradicionalmente esperado das mulheres, e a dureza do aço, cujo espaço é originalmente destinado aos homens.³³² A referida reportagem menciona que “*Nas indústrias, o trabalho pesado tem ganhado um toque feminino em vários setores*” tradicionalmente masculinos. Esse é o caso de Jaqueline Messias Cândido, de 21 anos, que após concluir o curso técnico em meio ambiente, foi admitida pela Usiminas como *operadora de desempenadeira a frio*. Ela ressalta que “*No começo, é muito diferente. Os homens estranham, mas depois se acostumam. Fiquei muito tempo desempregada. Enfrentei o preconceito e hoje estou bem no trabalho e sou aceita por todos*”.³³³

³³¹ “Guerreiras do cotidiano” *Diário do Aço*. 08/03/2009.

<<http://www.diariodoaco.com.br/noticia.php?cdnoticia=19065>>

³³²Fortalecendo as construções de gênero em que os homens devem se preocupar com os negócios e as mulheres com o lar e a beleza, a Expousipa (exposições da indústria, comércio e prestação de serviços do interior mineiro, que passou a acontecer em 1988 no Clube Usipa), um local propício aos encontros de negócios entre mais de 200 empresas de diversos estados do Brasil, em 2003 abriu um espaço feminino. Foi a *Expo + para a mulher*, que contou com 21 estandes voltadas “*especialmente para o público feminino, onde empresas do Vale do Aço e Belo Horizonte vão mostrar novidades nas linhas de cosméticos, acessórios, roupas e decoração*”. Nesse espaço foram apresentadas as tendências recentes de maquiagem, penteados, roupas, acessórios, perfumes, cosméticos, artigos de utilidade doméstica e desfile de modas (Usiminas Jornal, maio de 2003, p.12 e Usiminas Jornal, junho de 2003, p.15).

³³³ “Guerreiras do cotidiano”. *Diário do Aço*. 08/03/2009.

<<http://www.diariodoaco.com.br/noticia.php?cdnoticia=19065>>

Mesmo enfrentando dificuldades no mercado de trabalho e no lar (devido às resistências dos homens em compartilhar as atividades domésticas), as mulheres têm conseguido transcender as tradicionais funções de esposa, mãe e gerenciadora do lar, adquirindo um progressivo destaque profissional. Com o aumento da escolarização, várias delas ascenderam a altos postos na administração pública e privada.

Um exemplo da inserção no setor siderúrgico é a executiva carioca Maria Silvia Bastos Marques (administradora de empresas, com mestrado e doutorado em economia, ex-secretária municipal da Fazenda do Rio de Janeiro), que foi convidada por Benjamin Steinbruch presidente do conselho de administração da Companhia Siderúrgica Nacional), para presidir a empresa. Como primeira mulher a dirigir uma siderúrgica no país, aos 39 anos, ela desafiou o estereótipo do executivo masculino, para surpresa de muitos. Afinal, *“Dificilmente algum empregado da Companhia dos anos cinquenta imaginaria uma mulher trabalhando no interior da usina que não fosse do setor de classificação de folhas de flandres.”*³³⁴

Em maio de 1996 a *Revista IstoÉ* trouxe uma reportagem sobre Maria Sílvia. Como é de se esperar, a reportagem ressalta as diferenças entre a dureza do aço e as características socialmente atribuídas à “essência feminina”, como flores e batom, destacando um deslocamento da rota prioritária da história. A reportagem inicia da seguinte forma:

A delicadeza do buquê de rosas sobre a mesa de trabalho contrasta com a dureza do aço. O jeito suave e a voz mansa, porém firme, contradizem a regra de que o setor siderúrgico é um reduto eminentemente masculino. A proeminente barriguinha de quatro meses de gravidez, de gêmeos, pode sugerir uma mulher aparentemente frágil, mas quem veste o bem cortado tailleur de linho adornado com um lenço de seda no pescoço é uma superexecutiva determinada.³³⁵

Diante da rota contrária ao papel socialmente esperado das mulheres, Maria Sílvia foi chamada de “a dama de aço”. Em sua trajetória ascendente no “mundo dos homens”, antes de se inserir no mundo da siderurgia, foi a primeira mulher a ocupar um cargo na diretoria do Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDE), em 1991, como também a primeira secretária de fazenda na Prefeitura do Rio de Janeiro. Maria Silvia menciona a reação dos homens diante de sua presença: *“Converso com muitos empresários e, muitas vezes, sinto que eles ficam paralisados diante da minha figura feminina”*. Entretanto, ela ressalta que aprendeu a transformar em vantagem uma situação que, aparentemente, poderia lhe ser desfavorável.

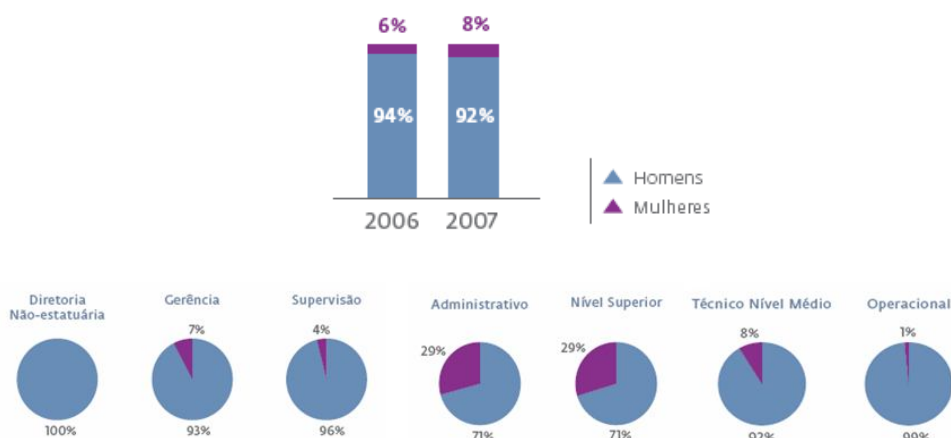
³³⁴ Bedê, Waldyr. Volta Redonda na Era Vargas (Op. Cit.), 2004, p.80.

³³⁵ Melo, Liana. “Entre flores e aço”. *Revista IstoÉ*. 15/05/1996.

Maria Sílvia foi convidada a integrar a siderúrgica em um momento em que a CSN iniciava uma reestruturação radical. Assim, ela comandou um grupo de três presidentes (homens) de cada área de negócios da empresa. Inclusive, um deles era o antigo presidente.³³⁶

Recentemente tem havido uma tendência mundial de ingresso de mulheres em funções tradicionalmente ocupadas por homens, como os cargos de direção, gerência e posições executivas. No entanto, esse avanço ainda é lento e não significou o desaparecimento da desigualdade, pois permanece uma discrepância salarial desfavorável às mulheres, mesmo quando ocupam cargos idênticos aos dos homens. Analisando os dados do Setor Siderúrgico brasileiro,³³⁷ percebemos que a baixa inserção feminina nos postos de comando da siderurgia não é uma característica exclusiva da Usiminas. Na administração e em cargos que exigem curso superior, as mulheres representam uma maior porcentagem (29%).

Os dados do Instituto Brasileiro de Siderurgia (IBS) evidenciam não só uma baixa porcentagem de mulheres, como também revelam uma significativa diferença na remuneração para aquelas que ocupam o mesmo cargo que homens, principalmente o de supervisor.³³⁸



Porcentagem de homens e mulheres no setor siderúrgico brasileiro em 2007
 Fonte: Relatório de Sustentabilidade IBS 2008. Indicadores de desempenho do setor, p.44

³³⁶ Idem, Ibidem.

³³⁷ Os dados dizem respeito às seguintes empresas: Aços Villares S.A., ArcelorMittal Aços Longos, ArcelorMittal Inox Brasil S.A., ArcelorMittal Tubarão, Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), Companhia Siderúrgica Paulista (Cosipa), Gerdau Açominas S.A., Gerdau Aços Especiais S.A., Gerdau Aços Longos S.A., Siderúrgica Barra Mansa S.A., Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. (Usiminas), V & M do Brasil S.A. e Villares Metals S.A.

³³⁸ Relatório de Sustentabilidade IBS 2008. <http://www.ibs.org.br/downloads/relat_sust_ibs_2008.pdf>



Porcentagem de homens e mulheres nos diferentes cargos do setor siderúrgico brasileiro
 Fonte: Relatório de Sustentabilidade IBS 2008. Indicadores de desempenho do setor, p.51

Quando analisamos as estatísticas do setor, entendemos a surpresa dos homens diante da atuação feminina, principalmente no comando da siderurgia. Os dados da Usiminas, presentes no Balanço Social, divulgados no Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, evidenciam essa pouca participação feminina na empresa. Embora o relatório tenha começado a ser publicado em 1996, somente a partir de 2000 informa o número de mulheres e a porcentagem de cargos de chefia que elas ocupam. Os dados revelam que, no período de 2000 a 2007, essa porcentagem variou de 3,4 a 4,1%. No que diz respeito ao acesso a cargos de chefia, embora o relatório não mencione a posição ocupada, em 2004, apenas 3% dos cargos de comando eram ocupados por mulheres e nos anos de 2004 a 2007 o índice caiu para 0,05%, ressaltando a assimetria nas relações de gênero na empresa.

Ano	Número de trabalhadores	Número de Mulheres	Porcentagem de Mulheres	Porcentagem de cargos de chefia ocupados por Mulheres	Investimento em creches ou auxílio-creche (Valor em mil reais)
2000	8448	285	3,4	-	-
2001	8132	285	3,5	-	1
2002	7916	292	3,7	-	-
2003	7961	302	3,8	0	0
2004	7967	307	3,8	3	0
2005	7962	306	3,8	0,05%	0
2006	8074	325	4,0	0,05%	0
2007	8191	339	4,1	0,05%	0

Tabela 01: Indicadores da participação de mulheres no corpo funcional da Usiminas
 Fonte: Dados compilados do Balanço Social Usiminas - IBASE

O Relatório Anual da Usiminas relativo a 2008 traz os dados de todas as empresas do grupo. Esse fato impossibilita calcular a porcentagem exata de Ipatinga. Entretanto, o relatório mostra um aumento de 348,6% no número de mulheres que elevou de 1229 (em 2007) para 4285 (em 2008). Além disso, Denise Brum Monteiro de Castro Vieira passou a ocupar a Diretoria de Recursos Humanos da Usiminas e a fazer parte do comitê executivo que é composto por onze membros, além do presidente Castello Branco.

A contratação da primeira mulher para a alta liderança na Usiminas aconteceu 45 anos após a sua inauguração, quando houve uma mudança radical nos rumos da empresa, devido à posse de um novo presidente em junho de 2008, Marco Antônio Soares da Cunha Castello Branco que possui uma visão mais internacionalizada dos negócios e foi selecionado para globalizar a Usiminas, pois Rinaldo Campos foi acusado de administrar a empresa priorizando o local. Logo que assumiu sua posição, o novo presidente fez diversas mudanças. Dentre elas, aumentou o salário dos trabalhadores e contratou Denise Brum.

Com a posse do novo presidente, a Usiminas recebeu estrutura mais moderna e dinâmica. Contrário à época em que apresentava resistência para contratar mulheres, em setembro de 2008 a empresa recebeu inscrições para a formação e qualificação de 300 pessoas - entre elas diversas mulheres - para trabalhar nas funções de soldador, montador e traçador, cuja escolaridade mínima exigida foi o 1º grau completo. A iniciativa contou com uma parceria entre o grupo Usiminas e o Governo de Minas Gerais (Projeto Usina do Trabalho).³³⁹ O jornal *Diário do Aço* informa que, mediante essa parceria, o Governo do Estado e o grupo Usiminas “*renovam seus compromissos com a cidadania, humanização e o desenvolvimento do Vale do Aço.*” As novas contratações fazem parte da adesão da Usiminas às ações afirmativas relativas ao Programa Pró-Equidade de Gênero que busca promover pessoas historicamente excluídas. Uma forma de a Usiminas reparar seu passado de discriminação racial, étnica ou sexual. Afinal, como defende Guita Debert, “*existem diferenças radicais entre homens e mulheres, mas essas diferenças não devem levar a uma hierarquia ou a*

³³⁹ O projeto Usina de Trabalho foi criado em 2008 pelo Governo de Minas Gerais. Ele oferece cursos de qualificação profissional para pessoas de baixa renda, segundo a demanda de cada região. O objetivo é melhorar a empregabilidade, incentivar o associativismo e buscar a inclusão no mercado de trabalho (Fonte: Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social – SEDESE – Acesso em 16/11/2009. <http://www.sedese.mg.gov.br/index.php/o-que-e-o-qprojeto-usina-do-trabalhoq.html>).

inferiorização da mulher.”³⁴⁰ Com essa iniciativa, “mulheres chefes de família, pessoas com deficiência, ex-recuperandos da Apac (Associação de Proteção e Assistência aos Condenados), afrodescendentes, beneficiários do Programa Bolsa Família que passarem pelo processo seletivo terão prioridades, visando a reintegração social.”³⁴¹

Apesar das mudanças nos espaços ocupados pelas mulheres, as representações de gênero sobre a fragilidade feminina ainda persistem, mesmo entre aqueles “mais modernos” que acham que as mulheres poderiam realizar qualquer tipo de trabalho, como Paulo Nascimento (aposentado pela Usiminas, 65 anos):

Antigamente falava que a mulher não podia exercer uma determinada atividade porque é pesado. Acabou isso. Hoje a mulher pode fazer tudo e o homem pode fazer tudo! É adequado para as mulheres trabalhar em qualquer setor! É moderno! Mulher pode ser policial, pode ser soldadora, pode ser motorista, inclusive ia até agradecer mais o ambiente, né? Mulher chora mais, né? Mas grita menos!

À luz das mudanças ocorridas na Usiminas, com ampliação da contratação feminina e busca pelas mulheres de igualdade de oportunidades de acesso a cargos e espaços antes interditados a elas, podemos agora refletir sobre o uso do uniforme, que acompanhou a abertura da Usiminas às mulheres.

3.4. Uniforme feminino: do controle da sexualidade às novas possibilidades

Como a Usiminas concedeu pouco espaço para as mulheres, o uniforme feminino reflete a situação vivenciada pelas mulheres na siderurgia. Enquanto o uniforme feminino vem passando por várias adaptações, o masculino, desde sua adoção, permaneceu praticamente inalterado (mudou apenas alguns pequenos detalhes no bolso que recebeu um espaço para colocar canetas, além de uma bandeira do Brasil acima do bolso esquerdo). As imagens a seguir mostram mudanças do uniforme feminino e permanência do masculino. Não tive acesso a informações que revelassem exatamente as datas e o porquê das transformações nos uniformes. Os dados coletados foram por meio do arquivo fotográfico da secretária Fátima Nantes. Inicialmente o uniforme feminino era composto por calça cinza e blusa de malha com

³⁴⁰ Debert, Guita Grin. “Os estudos de gênero na UNICAMP”. In: Moraes, Maria Lygia Quartim. (Org.). *Gênero nas Fronteiras do Sul*. 1 ed. Campinas: PAGU/ UNICAMP, 2005, v. 1, p. 64.

³⁴¹ “Usiminas apresenta projeto da Usina de Santana do Paraíso”. *Diário do Aço*. 20/09/2008
<http://www.diariodoaco.com.br/noticia.php?cdnoticia=13627>

a logomarca da Usiminas. Na imagem abaixo vemos apenas duas mulheres em meio a tantos homens, sendo que alguns deles não estão uniformizados:



Uniforme feminino em 1987

Fonte: Acervo da funcionária Fátima Nantes - 10 anos na Usiminas

O segundo uniforme feminino era composto por calça e casaco cinza e camisa alaranjada, como mostra a fotografia abaixo;



Uniforme feminino cinza e alaranjado

Fonte: Acervo de Fátima Nantes

O terceiro modelo tornou-se bastante parecido com o masculino. A principal diferença estava no lenço azul usado no pescoço em que era estampada a marca Usiminas. A calça cinza se distingue da masculina apenas na modelagem. A camisa feminina é feita em tecido mais leve e macio, com abotoamento invisível (no masculino é aparente) e possui duas ligeiras pences frontais e duas nas costas (o masculino é reto). Em todos os modelos adotados, a blusa feminina possuía manga (em torno de 15 centímetros).



Uniforme feminino cinza com lenço azul
Fonte: Acervo de Fátima Nantes

Posteriormente, o lenço no pescoço foi abandonado. Na foto seguinte, a terceira mulher da esquerda para a direita, entre as que estão abaixadas, está usando o “uniforme de gala” cinza escuro.



Uniforme feminino nos anos 2000
Fonte: Acervo pessoal de Fátima

A Usiminas tem também o uniforme usado pelas gestantes. A calça é larga e a blusa possui folgas e pregas, no lugar do abotoamento central. Na fotografia a seguir evidenciam-se várias tonalidades de cinza. Quando o uniforme é novo, o tecido é mais engomado, duro e escuro. Na medida em que vai sendo usado, ele amacia e clareia.



Uniforme gestante
Fonte: Acervo pessoal de Fátima

Quando perguntei a Fátima se achava que o uniforme da Usiminas deveria ser mudado (cor, modelo, tecido), ela disse que deveria ser mais feminino e mais bonito:

Fátima = O nosso uniforme feminino é o mesmo do masculino, eu gostaria que o nosso uniforme fosse mais bonito, mais feminino, e o nosso uniforme não é. Nós até fazemos o nosso uniforme de gala, mas não é o uniforme padronizado da Usiminas. O uniforme padrão da Usiminas é o mesmo.

Rita = Você acha que o uniforme mais feminino deveria ser como? Mais colorido?

Fátima = Não é mais colorido. Eu gosto muito desse uniforme que a gente chama de gala, é uma calça mais justa, de *tweed* [tecido sintético e flexível]. É um uniforme assim, bem mais bonito, né? Então a gente fica mais bonita com ele. A gente se sente assim... mulher dentro dele. Vai com um cabelo arrumado, a gente usa uma maquiagem... fica mais bonita, mais vistosa, né, do que o outro. O outro a gente vai de tênis, né? [...] A gente fica mais elegante com ele, né? Algumas gerências, eles dão de presente para as secretárias. O meu eu comprei.

Mesmo usando um uniforme masculinizado, as mulheres não querem ser vistas como homens. Por isso, procuram ressaltar a feminilidade, mediante o uniforme “de gala”, que permite se sentirem “mais mulher”, como ressalta Fátima:

Rita: Você acha que as mulheres, embora usando o uniforme parecido com o dos homens, procuram outras formas de ressaltar a feminilidade?

Fátima: Tem... eu, por exemplo, uso colar, a maioria usa brinco, algumas usam saltinho, mais baixo, porque não pode ser salto alto. Então, mesmo dentro daquele uniforme, a gente mostra que a gente é uma mulher. O pessoal tem muito respeito conosco, os homens, tanto a gerência quanto os operários, todos têm o maior respeito com a gente.³⁴²

Na Usiminas, o discurso formal apregoa que as mulheres sejam vistas como homens. Por outro lado, algumas gerências presenteiam as secretárias com o uniforme de gala que não é oficial. Parece ser essa a forma como os gerentes gostariam de vê-las vestidas e também como elas gostariam de se vestir, para se sentirem “mais mulher”. Por outro lado, para evitar assédio sexual, a empresa adota um uniforme formal, cujos detalhes variam pouco em relação ao masculino.

Embora o discurso oficial da Usiminas ressalte que o objetivo do uniforme masculinizado é deixar as mulheres parecidas com os homens, essa questão se revela muito mais abrangente. Devido à oportunidade de nivelamento da aparência que os uniformes oferecem, eles estiveram presentes em vários movimentos revolucionários e de guerra. Ivana Simili defende que a participação feminina na guerra contribuiu para a emergência de uma nova maneira de ser que mudou o modo de pensar, comportar, agir e vestir das mulheres. Semelhantemente, na Usiminas, o discurso oficial ressalta que o uniforme é uma forma de fazer com que elas se pareçam com os homens, devido aos “perigos” que enfrentam no ambiente siderúrgico, legitimando um comportamento feminino subordinado e moralmente correto, além de legitimar a siderúrgica como lugar masculino.³⁴³ Mesmo que o discurso oficial aponte o uniforme como mecanismo de controle da sexualidade, para as mulheres, o uniforme expressa novas oportunidades de adentrar por espaços masculinos e aprender sua

³⁴² A posição ambígua das mulheres na Usiminas lembra os argumentos de Gilda de Mello e Souza, quanto à situação feminina no século de XIX. Ao mesmo tempo em que escondiam os corpos nas amplas saias, mostravam os pés e tornozelos ao movimentar a crinolina. Um contínuo processo de avanço e recuo.

³⁴³ Ao desnaturalizar as relações de gênero no espaço doméstico, Karen Hansen defende que, contrário às sociedades ocidentais que historicamente têm construído uma feminilidade atada ao universo doméstico como extensão natural da reprodução biológica, os serviços domésticos na África são realizados majoritariamente por homens, enquanto as mulheres trabalham nas minas e feiras. Hansen defende que isso se deve aos temores das senhoras brancas de que seus maridos desejassem ser servidos sexualmente pelas africanas. Afinal, a literatura produzida por brancos retratava a sexualidade dessas mulheres de forma exagerada e quase selvagem. A insegurança sexual contribuiu para as construções de gênero no mercado assalariado de serviços domésticos na África. Apesar das diferenças de gênero entre a África e o ocidente, a autora defende que o trabalho doméstico é hierarquizado e assimétrico em ambas as sociedades, devido à sua natureza privada e por ser realizado isolado de outros profissionais, o que acentua a dependência pessoal. Por produzir valor de uso e não de troca, ele é socialmente desvalorizado (Hansen, Karen. *Distant Companions: Servants and Employers in Zambia, 1900-1985*. Ithaca: Cornell University Press, 1989).

linguagem. Usando o uniforme, as mulheres “*experimentaram uma transição de modelos de comportamento, procurando novas formas de expressão simbólica da feminilidade, ao mesmo tempo que se lançavam profissionalmente em carreiras até então consideradas masculinas*”, como ressalta Heloisa Pontes.³⁴⁴ Essa oportunidade confere às mulheres mais confiança em si mesmas, forças e poder para lutar em prol de suas reivindicações. Um exemplo típico é o da funcionária da Usiminas Marisa Gravina, que não se contentou com a condição passiva que a história tentou legar às mulheres. Mesmo diante das dificuldades, ela enfrentou a siderúrgica, o sindicato e a prefeitura, confirmando que “*a condição da mulher é socialmente construída e, portanto, possível de ser contestada e redefinida*”, como destaca Guita Debert.³⁴⁵ Infelizmente, apesar de Mariza Gravina enfrentar o poder consolidado em Ipatinha e eleger-se vice-prefeita pelo PSDB, a Usiminas, em pacto com o prefeito, dificultou sua atuação, mantendo sua jornada de trabalho de oito horas diárias na empresa. Assim, ela era obrigada a ir à prefeitura somente depois do expediente na siderúrgica ou nos finais de semana e feriados.

Retomando a questão da uniformização semelhante para homens e mulheres, vale destacar que, além da força política adquirida, o uso de um uniforme “masculinizado” foi uma boa opção para evitar a difícil situação que leva as mulheres a se enquadrarem no “mito da beleza”³⁴⁶ e desobrigá-las dessa coerção, algo tão sonhado pelas feministas dos anos 1960. Isso contribuiu para que elas tivessem mais autonomia, adquirissem força, confiança e respaldo social, para atuar em condições mais próximas aos homens. A participação das mulheres na história de Ipatinha nos leva a rever vários estereótipos da passividade feminina e desmistificar as imagens de mulheres pacatas.

3.5. A “Família Usiminas” e a perenidade da força de trabalho

São poucos os exemplos de empresas capazes de investir na perenidade de sua força de trabalho (Rinaldo Campos).³⁴⁷

Após os duros anos em que a Usiminas procurou vencer as grandes dificuldades iniciais, a empresa conseguiu se organizar e se consolidar. Sua estrutura é muito atrativa, com

³⁴⁴ Pontes, Heloisa. “A paixão pelas formas” (Op. Cit.), 2006, p.98.

³⁴⁵ Debert, Guita Grin. “Os estudos de gênero na UNICAMP” (Op. Cit.), 2005, p. 65.

³⁴⁶ Wolf, Naomi. *O mito da beleza*. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.

³⁴⁷ Discurso de Rinaldo Campos Soares pronunciado na festividade de homenagem aos trabalhadores que completaram décadas de trabalho na Usiminas, cuja temática foi “A família”, que aconteceu no dia 14 de setembro de 2007. Divulgado no *Usiminas Jornal*, setembro de 2007, encarte especial, p, 7.

asfalto, sinalização, paisagismo (amplos jardins, fontes, cachoeiras e uma grande lagoa que abastece a empresa) e escritórios climatizados. Enfim, a área interna da Usiminas, que ocupa 1,5 km de comprimento e 1,5 km de largura,³⁴⁸ constitui uma verdadeira cidade.



Cachoeiras na área interna da Usiminas
Foto: Rita Farias – Julho 2008

Em função da sua bela estrutura física e organizacional, a Usiminas tem prazer de receber e mostrar suas dependências para seus parceiros de negócios, estudantes, familiares e membros da cidade. Essas visitas são cuidadosamente planejadas, com palestras, vídeos, lanches e almoço. Os visitantes conhecem a organização da empresa e veem os trabalhadores uniformizados, refletindo a organização da empresa. Como ressaltou Thomaz Ceguias (engenheiro metalúrgico, 58 anos): *“Quando recebíamos visitantes, o que eles mais admiravam era o uniforme, independentemente da função que cada um ocupa.”*

Leonardo (26 anos, Engenheiro de novos Produtos, que trabalha como técnico na Usiminas) também ressaltou o aspecto do uniforme nas visitas que a empresa recebe:

Tem muitas visitas dentro da Usina. A área que eu trabalho é uma área nobre, por isso tem muitas visitas. Se a pessoa está visitando, passa e vê todo mundo num mesmo padrão. Dá uma outra visão do ambiente e da empresa. O principal é o padrão visual, a estética, a empresa. [O visitante] Chega na área, está todo mundo bem vestido, né? Com o uniforme limpo, que a Usiminas faz questão que esteja sempre asseado. A principal vantagem que eu vejo é essa, né? Você chegar na área e não ter aquela poluição visual. Dá outro aspecto, né? A imagem que passa é que é uma empresa séria e organizada.

³⁴⁸ *Usiminas Jornal*, janeiro de 2008, encarte especial, p.2.

Levar a família para conhecer as instalações da Usiminas faz parte da transmissão da herança da “família Usiminas”. Como ressalta Marcelo Vieira dos Santos, garçom da Superintendência Geral da Usiminas e filho do aposentado Augusto Premoli dos Santos:

Quando era garoto, muitas vezes o meu pai me proporcionou a alegria de visitar a Usina. Agora que estou trabalhando na Empresa, fiz questão de aproveitar a oportunidade de trazer minhas duas filhas, Yasmim e Yara, para conhecer a área de produção e saber um pouco mais sobre a Usiminas. Elas ficaram maravilhadas com tudo o que viram e eu fiquei emocionado em fazer como meu pai fazia. Quem sabe, futuramente, elas também não venham a trabalhar na Usiminas e ter a mesma oportunidade com seus filhos? Afinal, conhecer a Usina é uma tradição familiar.³⁴⁹

Visando motivar o matrimônio entre os trabalhadores (geralmente o trabalhador casado se esforça mais para preservar o emprego), em comemoração ao mês dos namorados, a Usiminas abre as portas para receber as namoradas de seus funcionários, seduzindo-as com a grandiosidade da empresa e ressaltando o quanto ela valoriza a família. Um exemplo de evento desse tipo aconteceu em junho de 2007. Nessa ocasião, um grupo formado pelos empregados com suas namoradas ou noivas se reuniu no Shopping do Vale do Aço e seguiu para a empresa em ônibus fretado por ela. Os casais tomaram café no Centro de Pesquisa, assistiram a um vídeo no auditório e, em seguida, percorreram a área produtiva da Usiminas. Foi servido um almoço com cardápio especial e música ao vivo. Para dar “um toque de romantismo” à ocasião, todos receberam bombons e uma flor vermelha. A visita se estendeu ao Parque Zoobotânico da Usiminas, onde eles plantaram árvores e visitaram o Projeto Xerimbabo. De volta ao Shopping, visitaram o Centro Cultural Usiminas.



Namoradas dos trabalhadores visitam a Usiminas com programação especial³⁵⁰

³⁴⁹ *Usiminas Jornal*, setembro de 2007, p.16.

³⁵⁰ *Idem*, junho de 2007, p.3.

O envolvimento familiar se faz também por meio das crianças. Com esse objetivo, em 2008 a Usiminas criou o programa férias na Usina, aberto aos filhos de funcionários com idades entre 5 e 11 anos. Em homenagem ao centenário de migração japonesa, o ônibus recebeu a ilustração de uma criança japonesa em meio aos verdes de uma floresta ou parque. O anúncio no *Usiminas Jornal* dizia: “Filhos de empregados da Usiminas e da Unigal realizam um antigo sonho: conhecer as áreas onde seus pais trabalham.”



Ônibus que conduziu as crianças para o programa Férias na Usina
Foto: Rita Farias - Julho de 2008

A empresa mantém também um programa de visitação aberto aos estudantes da rede pública e particular da região, intitulado *Usiminas nas escolas*, iniciado em 2004. A siderúrgica ressalta que esse programa, além de atender a curiosidade da população de conhecer o local de trabalho de familiares e pessoas conhecidas tem como objetivo “*mostrar ao público jovem um pouco da história da Usiminas e a forte parceria da empresa com Ipatinga.*” Os estudantes e professores acompanhantes vão para a Usiminas em ônibus da própria empresa, assistem a palestra e vídeo, visitam as instalações industriais e terminam o passeio com um lanche em um dos restaurantes da usina.³⁵¹

Visando seduzir a sociedade quanto à grandiosidade da Usiminas, enfocando o quanto ela valoriza os trabalhadores, o programa de visitação sempre ressalta “o sonho” dos trabalhadores em levar os familiares e namoradas, como também o sonho da comunidade em conhecer a Usiminas. Entretanto, sabemos que o anúncio desse grande sonho é uma forma de

³⁵¹ *Usiminas Jornal*, fevereiro de 2004, p.13.

ampliar a credibilidade da empresa junto à comunidade e empresas parceiras, ressaltando sua magnitude e organização. Além disso, esta estratégia visa demonstrar que a empresa é aberta e transparente, o que fomenta em seus parceiros a certeza de uma aliança válida. O programa de visita é também uma forma de atrair novas pessoas para trabalhar em uma empresa que se apresenta tão organizada e que valoriza o trabalhador, despertando nos jovens o interesse de ser inserido na “família Usiminas”.

Recorrer a familiares para trabalhar na Usiminas faz parte do discurso de Rinaldo como “Empresa Válida”. Na percepção do presidente, contratar familiares tem a vantagem de gerar menor rotatividade de pessoal, por manter vínculos entre os trabalhadores.³⁵² (Uma pesquisa realizada pela Usiminas sob a gestão de Castello Branco revelou que a empresa é impregnada pelo nepotismo, pois há três parentes para cada funcionário). Em função da valorização da contratação de parentes, na ficha de inscrição que os trabalhadores preenchem para pleitear uma vaga na empresa, há diversos campos para informar o nome dos parentes e conhecidos que trabalham na empresa.

A transmissão da herança Usiminas entre os operários se dá, principalmente, via o Programa de Formação de aprendizes do SENAI/Usiminas. A percepção do aprendiz Diego Ribeiro, cujo pai e irmão trabalham na Usiminas e foram introduzidos na empresa via Senai, evidencia o espírito da instituição: *“Se meu pai e meu irmão estão bem na Empresa, acredito que também posso ser contratado e seguir carreira na Usina.”* Nestor Lelis que também é aprendiz, cujo pai foi aprendiz e o avô foi instrutor no SENAI, ressalta: *“Entrei para o curso motivado pelo meu pai. Meu objetivo é ter um bom rendimento para ser aproveitado pela Empresa. Trabalhar na Usiminas é um sonho para muitos jovens e estou próximo de realizar esse sonho.”*³⁵³

Corroborando o argumento do trabalho na Usiminas como herança, Joelma, filha do operário e líder de grupo aposentado pela Usiminas, ao lembrar as festividades que a Usiminas promove e as alegrias do seu pai usando o uniforme da empresa, disse que ele é um “uniforme hereditário”:

Mas, o bom disso tudo é que esta festa continua de geração a geração. Nossa, é fantástico! Meu pai passou sua herança (seu uniforme) ao meu irmão que, por sua vez, a transmitiu ao meu sobrinho e, espero que o meu sobrinho neto também vista a

³⁵² *Usiminas Jornal*, outubro de 2004, p.8.

³⁵³ *Idem*, abril de 2007, p.4.

Usiminas,³⁵⁴ ou melhor, o uniforme hereditário. Até hoje o meu pai guarda o uniforme da Usiminas e, de vez em quando, ele veste para recordar. Eu amo quando o vejo vestido com o uniforme, é como se ele fosse uma autoridade muito importante!

Diante das memórias de família que o uniforme traz, Alair (esposa de um engenheiro da Usiminas) menciona o significado de ver seu filho usando o mesmo uniforme que o pai:

O dia que meu filho vestiu o uniforme como estagiário e saiu com o pai, fui pegar a máquina fotográfica para registrar aquele acontecimento e fui até ao carro acompanhá-lo. Era como se o pai estivesse transmitindo para o filho a sua identidade, parte do seu caráter. Era o filho passando para o pai a sua admiração, vestindo-se igual a ele, identificando-se com ele.

Devido aos privilégios que têm em lojas, clubes e supermercados, desde cedo as crianças desejam trabalhar na empresa. Cléber (assistente industrial da Usiminas, 38 anos) disse que o uniforme representa para ele “*a personificação dos meus desejos de criança... meu pai trabalhou na mesma empresa, vestiu o mesmo uniforme. [Por isso,] o uniforme me faz lembrar meu pai! Na minha infância, quando o meu pai entrou na Usiminas eu experimentava a roupa dele para me parecer com ele.*”

A transferência do emprego na Usiminas de pai para filho como uma dádiva é mencionada na Revista Usiminas 40 anos (Outubro de 2002) que trouxe uma reportagem intitulada *De avô para neto*. Além disso, é comum a Usiminas recontratar os serviços dos trabalhadores aposentados, como João Patrício e Paulo Dias (meus entrevistados). Moisés Arimateia Matos ressalta que o fato do emprego na Usiminas ser passado de pai para filho é uma forma de perpetuar as forças de dominação, cujo efeito repercute também “*na ação do movimento sindical, visto que os funcionários sentiam-se intimidados em participar do sindicato porque poderiam sofrer represálias por não perder a oportunidade de seus filhos também fazerem carreira na Usina.*”³⁵⁵

Vestindo o mesmo uniforme que as gerações anteriores, os trabalhadores participam dos rituais promovidos pela Usiminas. O apelo emocional quanto à história da empresa, o saudosismo e os valores tradicionais favorecem a transmissão do orgulho de se trabalhar ali. A sobreposição da história dos trabalhadores às histórias dos antepassados, que construíram a

³⁵⁴ Suas palavras evidenciam que o uniforme é mais que uma roupa da Usiminas. Simbolicamente, ele é a própria Usiminas.

³⁵⁵ Matos, Moisés Arimateia. “História regional: novo olhar sobre a história do Vale do Aço”. Universidade Severino Sombra. Acesso em 12/10/2009.
http://www.uss.br/web/arquivos/textos_historia/Moisés_Arimateia_Historia_Regional_novo_olhar_sobre_a_historia.pdf

cidade e a empresa, sensibiliza mais pelo fato de haver o compartilhamento de uma história comum. Por não ter participado da construção do lugar e dos valores coletivos, uma pessoa de fora poderá não dar a mesma importância aos valores que asseguram a coesão grupal, como aconteceu com os grupos estabelecidos e *outsiders* estudados por Norbert Elias e John Scotson. Tereza (aposentada pela Usiminas) reitera essa concepção: “*as pessoas que vem de outra empresa são muito diferentes daquelas que foram criadas na Usiminas. Elas não têm os mesmos valores.*”

Recorrer a trabalhadores que possuem familiares na Usiminas é também um mecanismo de controle e manutenção da ordem. Aqueles que não aderem às normas da empresa sabem que seus filhos não terão acesso a ela. Assim o trabalhador sempre avalia bem a situação antes de mover qualquer ação contra a siderúrgica, para que “a porta” não venha se fechar para seus familiares que queiram trabalhar na usina.³⁵⁶

A partir do massacre de 1963, a Usiminas manteve, por longos anos, um acervo com o nome das pessoas que não tinham o comportamento apregoadado por ela. Os trabalhadores cujos nomes estavam na lista, além de serem demitidos, viam ser interditado a seus filhos a entrada na empresa. Ao contrário, aqueles bem sucedidos no trabalho sabem que as portas estão abertas para os filhos. Esse aspecto da empresa é evidenciado na reportagem divulgada no *Usiminas Jornal* intitulada *Família modelo*. Trata-se dos irmãos José Rosa Alves dos Reis e Josias Alves dos Reis e do primo José Geraldo Teles que ficaram como finalistas no concurso Operário Padrão 2004. Ou seja, dos 12 finalistas, três pertenciam a uma mesma família. O pai dos irmãos eleitos (que também era padrinho do sobrinho José Geraldo Teles) havia sido eleito Operário Padrão em 1980. Para completar o quadro familiar, os irmãos eleitos ainda tinham outros dois irmãos que trabalhavam nesse mesmo recinto. José Rosa entrou na Usiminas no mês em que seu pai se aposentou. Em suas ações, sempre se espelhou no exemplo de dedicação do pai. Josias também deixa transparecer seu sonho de infância:

Eu era pequeno e achava lindo ver meu pai sair de casa para trabalhar, com o uniforme da Usiminas. Meu sonho era ser como ele um dia. Com 15 anos e meio fiz um teste no Centro de Formação [SENAI] querendo entrar para a empresa, sobre a qual meu pai falava tão bem. O resultado é que estou aqui, comprovando todos os dias que a

³⁵⁶ Marilene Tuler me disse que quando ia editar o seu livro *O massacre de Ipatinga: mitos e verdades*, ela reuniu os seus três filhos e informou a eles o seu interesse. Essa iniciativa significava que eles não teriam chances de entrar na Usiminas. Eles concordaram e o livro foi publicado. Para seu espanto, com a mudança na direção da empresa, um de seus filhos que é engenheiro foi contratado pela Usiminas e está muito empolgado com seu trabalho.

Usiminas é realmente o que eu imaginava: uma empresa que valoriza as pessoas, a família e a comunidade.³⁵⁷

José Rosa dos Reis (pai e tio dos Operários Padrão mencionados acima) diz que está contente por seus filhos e afilhado seguirem seu exemplo: “*Sempre trabalhei com responsabilidade e hoje vejo os resultados dentro da minha família. Não há palavras para descrever a minha emoção.*”³⁵⁸ No mesmo volume do jornal, Rodrigo Moreira Corrêa, analista de Marketing da Usiminas menciona que

A Usiminas faz parte da minha vida desde que nasci. Minha mãe é aposentada pela empresa e meu pai trabalha lá há 30 anos [...]. Por isso, já entrei com uma noção muito boa da cultura Usiminas, conhecendo sua liderança no mercado, sua política de valorização da família e sua preocupação com as questões sociais e ambientais. Logo que cheguei, há um ano e meio, pude comprovar tudo o que ouvi de positivo sobre a empresa durante minha infância. O ambiente de trabalho é familiar e o nível de integração é muito grande. Além disso, a Usiminas nos incentiva a crescer profissionalmente, o que é maravilhoso.³⁵⁹

Como parte do seu discurso de valorização da família, em 2004, o *Usiminas Jornal* inaugurou uma seção para homenagear os trabalhadores aposentados. Nela é destacada a vida em família, os romances bem sucedidos entre os trabalhadores, a qualidade de vida dos aposentados e o saudosismo em relação à empresa e aos colegas de trabalho. As reportagens também mostram os trabalhadores que se aposentaram e que continuam trabalhando (alguns prestando serviços para a própria Usiminas). Outro aspecto em destaque é a menção do orgulho, pelos aposentados, em perceber que a usina, que eles viram nascer, crescer e superar desafios tornou-se uma potência. Etelvino Martins Fraga, aposentado em 1981 após trabalhar 22 anos na Usiminas, deixa claro esse aspecto: “*Para quem estava lá na inauguração do alto-forno nº 1, é uma emoção muito grande falar dos avanços da Usiminas. E mais emocionante ainda é ver que a Empresa não cresceu sozinha, levou Ipatinga junto*”. As reportagens também ressaltam os trabalhos voluntários realizados pelos ex-trabalhadores e suas esposas.³⁶⁰

Esse espaço do jornal é uma oportunidade para divulgar as características dos trabalhadores que “deram certo” na empresa, bem como os valores que a siderúrgica privilegia. A esposa de Antenor Teixeira de Carvalho (um senhor de 91 anos) conta que,

³⁵⁷ *Usiminas Jornal*, outubro de 2004.

³⁵⁸ Idem, *Ibidem*.

³⁵⁹ Idem, *Ibidem*.

³⁶⁰ Idem, janeiro de 2005, p.15.

durante os 19 anos em que seu marido trabalhou na Usiminas, ele “*nunca faltou ao trabalho e jamais admitiu chegar atrasado*”. Antenor também tem um genro e um neto que ali trabalham.

Como parte das estratégias de convencimento quanto à importância da família, em 2006, quando a Usiminas programou a festividade de apresentação dos resultados empresariais anuais, o tema recorrido foi *O futuro*. Essa foi uma forma de preparar os trabalhadores para os novos desafios a que a empresa se propunha: sua expansão. Diante desse anúncio, todas as palavras ressaltavam o presente em conexão com o futuro; um esforço hoje que será recompensado amanhã; uma geração que trabalha hoje, mas que deixará suas marcas na história da geração vindoura.

Para fazer apelo ao futuro, a Usiminas recorreu amplamente ao termo geração. As imagens do vídeo que foi preparado para o evento frequentemente mostram os trabalhadores e suas famílias, especialmente os filhos. Quando a apresentadora Denise Baungratz fala da equipe de trabalho da usina e menciona que “*O futuro faz parte do meu presente*”, a imagem de fundo mostra uma mulher trabalhando no escritório da Usiminas. Em seguida a câmara focaliza seu rosto, detendo-se nos olhos, depois nas mãos, mostrando a aliança de casamento. Sobre sua mesa, aparece a foto de duas crianças (supostamente seus filhos) cuja imagem aparece distante, depois é aproximada.

No vídeo preparado para essa ocasião, as palavras do narrador (em *off*) alternam-se com as palavras dos artistas Paulo Autran³⁶¹ e Débora Falabella³⁶² que representam duas gerações bem demarcadas. Esses atores lançam apelos tanto aos mais velhos (que recordam a trajetória na Usiminas) quanto aos mais novos, que estão iniciando a carreira, uma forma de motivá-los a acreditar que poderão presenciar um futuro brilhante.

As palavras de Paulo Autran abordavam o futuro como um mistério a ser desvendado. “*Futuro, qual o significado dessa palavra tão comum e misteriosa? Quem me dará ao certo a definição dela? [...] O futuro é uma incógnita. Mas uma clara certeza me ilumina. Ele caminha na direção determinada por tudo aquilo que já se cultivou. O futuro... ah!!! O futuro que nós queremos começa aqui e agora!*” O vídeo se encerra com a voz de uma criança:

Você sabe quem eu sou? Sou todos os seus sonhos! Sua história, a semente que plantou! A casa que construiu! A música que ouviu! A surpresa que te emocionou!

³⁶¹ Formado em Direito pela USP, o carioca Paulo Autran foi um dos maiores atores do Brasil, com ampla atuação na televisão, cinema e teatro. Faleceu em 2007, aos 85 anos, sendo 57 de carreira artística.

³⁶² Mineira de Belo Horizonte, nascida em 1979, Débora Falabella é uma importante atriz brasileira, com expressiva atuação na televisão, cinema e teatro.

Sou seus pés descalços na grama! Sou o homem na lua! Sou o super mega power computador, o mais novo desejo inventado! Eu sou o que te move para frente! Sou o abraço, o laço que te une a tanta gente! Sou a sua força! Os olhos contando as estrelas, a esperança! As fotos num álbum de lembranças! Sou o presente, a invenção, a sua criação! Sou tudo! Sou o mundo! Eu? Eu sou o futuro!!!

Durante essa narração de uma criança (em *off*), o vídeo mostra um exame de ultrassom, uma funcionária da Usiminas grávida, o bebê recém-nascido nos braços do pai. Depois mostra trabalhadores com seus cônjuges e filhos dentro da área produtiva da Usiminas. No final os filhos correm ao encontro do abraço do pai. O *Usiminas Jornal* destaca que “*Foi um momento emocionante para os presentes. Afinal, nenhuma imagem pode traduzir tão bem o futuro quanto a felicidade e o bem-estar das famílias, cujos filhos representam as novas gerações.*”



Cenas do vídeo Desempenho Sistema Usiminas 2006

A solenidade foi encerrada com a apresentação do cantor Guilherme Arantes que cantou músicas que apelavam ao futuro (como *Meu mundo e nada mais* e *O melhor da vida vai começar*), acompanhadas por coreografias de crianças (algumas, filhas de funcionários). “No final, as crianças distribuíram flores para algumas pessoas, arrancando lágrimas da plateia.”³⁶³ No vídeo, Paulo Autran compara a Usiminas com uma família e diz: “*Vamos em frente, sempre! Porque somos uma família imensa que cresce de mãos dadas e de braços abertos para o amanhã. Somos uma força invencível porque carregamos no peito o orgulho de ser mais do que uma empresa, mas uma história de vida chamada Sistema Usiminas.*”

A analogia da empresa como uma grande família também se fez presente em setembro de 2007, quando a Usiminas homenageou os trabalhadores que completaram décadas de trabalho na siderúrgica. O tema da cerimônia foi *Álbum de família*. A temática se justifica porque “*É na família que encontramos suporte para enfrentarmos os momentos difíceis. E é também com ela que compartilhamos nossas alegrias e festejamos nossas vitórias.*”

Apelar para a família nas festividades da empresa é altamente eficaz como recurso de convencimento e apelo emocional. Entretanto, a estratégia de contratar familiares e recorrer à metáfora da empresa como uma grande casa, como a “família Usiminas”, é um recurso ideológico que visa motivar os trabalhadores a agirem com lealdade e aderirem aos propósitos administrativos, como argumenta Denys Cuche.³⁶⁴ A concepção de casa como lugar de harmonia e confiança possibilita camuflar as diferenças, favorece a implantação de uma hierarquia inquestionável e manipula o trabalho empresarial.

Enfatizar a importância do fator humano como principal característica da “cultura Usiminas” é uma forma de a empresa ganhar credibilidade diante do seu público interno e externo. O jogo altamente sofisticado da empresa para prender a família dos trabalhadores em uma teia de dependência e controle, atinge as diferentes gerações de diversos modos. As estratégias de conquista se iniciam na infância, com o mascote e herói mirim da siderúrgica Zé Chapinha, o programa Férias na Usina e o Projeto Xerimbabo. Na juventude os filhos dos trabalhadores são seduzidos pelo SENAI e pelas festividades que a empresa oferece. Esse jogo de sedução é altamente complexo. Se, por um lado, a Usiminas fomenta nos filhos dos trabalhadores o desejo de serem os futuros empregados da empresa, inserindo-os

³⁶³ *Usiminas Jornal*, dezembro de 2006, p. 9.

³⁶⁴ Cuche, Denys. *A noção de cultura nas ciências sociais*. Bauru: EDUSC, 1999.

antecipadamente em sua “cultura”, por outro, ela interdita a entrada dos filhos cujos pais não agem conforme as expectativas da empresa. Estes últimos podem ficar com “água na boca”, uma vez que, apesar do refinado controle, os mecanismos de sedução são bastante envolventes.

CAPÍTULO 4. AS DISPUTAS SIMBÓLICAS E OS SILÊNCIOS DA HISTÓRIA

*Vivemos num Vale chamado do Aço, mas que é mais verde, por metro quadrado, do que o cinza dos uniformes que transitam pelo seu cotidiano.*³⁶⁵

4.1. Elites e operários: entre a igualdade e a distinção

Nesta pesquisa, a temática elites vem à tona pelo fato de as pessoas entrevistadas apontarem a existência de uma elite em Ipatinga, composta pelos dirigentes da Usiminas, residentes no Bairro Castelo.³⁶⁶ Como mencionou Fátima: *“Aqui tem os superintendentes que moram no Bairro Castelo. A gente fala que ali é a elite de Ipatinga. Eles não se misturam. É tanto que lá não tem comércio, não tem nada! Só as casas. É um bairro fechado, mais para os superintendentes.”* Bruno Simões (professor universitário, 43 anos) também comentou que *“o clube principal para a ‘elite’ é o Morro do Pilar, no Bairro Castelo. Sócios só por indicação com aprovação.”*³⁶⁷

Segundo Flávio Heinz, a noção de elite diz respeito *“à percepção social que os diferentes atores têm acerca das condições desiguais dadas aos indivíduos no desempenho de seus papéis sociais e políticos.”* Por ocuparem *“posições-chave na sociedade e dispõem de poderes, de influência e de privilégios inacessíveis à população”*,³⁶⁸ os exemplos das pessoas ilustres são frequentemente imitados. No caso da Usiminas, como a empresa adota um sistema administrativo hierarquizado do tipo *top-down*, em que os dirigentes são os primeiros a dar o exemplo, o uniforme que veste a elite local é um dos grandes trunfos empregados na discurso quanto ao orgulho de se trabalhar na empresa.

Os estudos clássicos sobre elites nas Ciências Sociais apontam para diversos tipos de elites (econômicas, políticas, culturais, religiosas e militares), sendo que o elevado prestígio, exercício do poder e participação nos centros de decisão são fatores comuns a todas elas. Já os

³⁶⁵ Siqueira Marília. Clesi Litero-Cultural. Ipatinga. Número 13, Jul./dez. 2006.

³⁶⁶ De acordo com dados do IBGE, no ano de 2000 o Bairro Castelo tinha apenas 160 domicílios, enquanto os bairros mais populosos Canaã e Bethânia tinham 6.563 e 6.238, respectivamente.

³⁶⁷ Informação fornecida por e-mail, em 01/11/2007. As aspas foram usadas por ele.

³⁶⁸ Heinz, Flávio M. *Por outra história das elites*. Rio de Janeiro: FGV, 2006, p. 08.

estudos modernos, com base em Pierre Bourdieu, enfocam, principalmente, os diferentes tipos de capitais de que elas dispõem: econômico, cultural, educacional, social e simbólico.

Embora o termo elite se associe a um viés de classe, existem aqueles que, apesar de elevado capital econômico, não fazem parte do grupo, pois não vislumbram destaque social, prestígio e poder. Já as elites, em função de seu poder e influência, sempre têm o prestígio em relevo. Como mencionou José Augusto (ex-trabalhador da Usiminas) em uma entrevista:

Ipatinga tem umas dez pessoas que podem ser consideradas ricas. Podemos citar Toninho Magalhães (dono de um posto de gasolina), o Walter Sales (dono da rodoviária), o Amantino da Skol, Vital da Encofer, que nunca tiveram na Usiminas. São simples, qualquer hora te recebem, podemos tomar café no gabinete deles, conversar com eles na rua. Nenhum deles mora no Castelo, não têm motoristas. São ricos, mas não demonstram. Os verdadeiros ricos não aparecem e são pessoas que convivem tranquilamente com você na sociedade, sem destaque. O Walter tem um sítio maravilhoso lá no Ipaneminha. Se você falar que quer ir ao sítio dele, ele te convida pra um churrasco. Agora, para um chefe da Usiminas na rua, se você ligar pra ele não será atendido. [...] A elite da Usiminas costuma não ter nada, costuma ter a casa financiada, o carro financiado, só que ele é chefe de seção da Usiminas. Se você vai no Castelo e ficar andando por duas horas, a polícia te prende. Agora, você vai lá na Cidade Nobre, fica duas horas assentado na porta de Walter Sales ou do Vital, ninguém te incomoda. Existe uma pseudoelite de Ipatinga, feita por Rafael Hard, [...] mas estão todos com dívidas.

Na opinião de Heinz, os estudos sobre os grupos que ocupam posições dominantes fornecem uma chave metodológica para perscrutar a complexidade do mundo social, a partir de um universo de análise reduzido, mas abundante de informações.³⁶⁹ Devido à complexidade das relações que envolvem os grupos das elites, Christophe Charlie defende que o grupo situado no topo da hierarquia social não pode ser compreendido em si mesmo, mas precisa ser analisado como vetor de estratégias múltiplas que se articulam. Assim, o levantamento sobre a trajetória de indivíduos, as redes de sociabilidade, as clivagens internas, as dinâmicas sociais e geracionais possibilitam apreender os mecanismos que asseguram o funcionamento das instituições ou dos meios onde elas atuam.³⁷⁰

Para compreender a lógica social subjacente à formação da elite industrial de Ipatinga, baseei-me, principalmente, no referencial teórico desenvolvido por Pierre Bourdieu. Abordo a terminologia como referente a um grupo privilegiado que se destaca em uma sociedade e reúne não só capital econômico, mas, especialmente, sua conversão em capital social, cultural e simbólico (notoriedade, poder e prestígio).

³⁶⁹ Idem, *Ibidem*.

³⁷⁰ Charlie, Christophe. A prosopografia ou biografia coletiva: balanço e perspectivas. In: Heinz, Flávio M. *Por outra história das elites*. Rio de Janeiro: FGV, 2006, pp. 41-53.

Atuação da elite de Ipatinga como a grande provedora

Em oposição às elites tradicionais, a de Ipatinga, em raros casos, não adquiriu posição de destaque, riqueza e poder de influência de seus antepassados. Ao contrário, ela se constituiu pela e para a Usiminas.³⁷¹ Em uma ocasião em que o país dispunha de pouca mão de obra qualificada para alavancar o setor siderúrgico, o diploma universitário se tornou um fator de nivelamento, permitindo que engenheiros de diferentes origens sociais partilhassem interesses e espaços comuns, ocupassem postos de comando na Usiminas e formassem uma elite local.

A tabela abaixo evidencia algumas características comuns aos meus entrevistados que podemos dizer que pertencem à elite da Usiminas (embora já estejam aposentados):

Nome	Origem	Profissão do pai	Profissão da mãe	Escolaridade do pai	Escolaridade da mãe	Escola onde estudou o 1º grau	Escola em que estudou o 2º grau	Educação familiar religiosa	Opção religiosa atual	Recebeu Educação artística?
Celso	Lajinha MG	Pequeno Agricultor	Do lar	Primário incompleto	Primário incompleto	Pública	Particular	Evangélica	Evangélico	Não
José Sobrinho	Mantena MG	Pequeno Agricultor	Do lar	Primário incompleto	Primário incompleto	Pública	Particular	Católica	Católica	Não
Luís Caixeiro	Juiz de Fora MG	Proprietário de pequena empresa de transportes	Do lar	Primário	Primário	Particular	Particular	Católica	Evangélico	Não
Sebastião Patrício	Bugre MG	Carvoeiro e pequeno Agricultor	Do lar	Primário incompleto	Primário incompleto	Particular	Particular	Católica	Evangélico	Não
Thomaz Ceglias	Vila Velha-ES	Escriturário	Do lar	Ensino médio	Ensino médio	Pública	Pública	Católico	Católico	Não

Tabela 02: Perfil familiar dos entrevistados da Usiminas que pertencem à elite local

³⁷¹ Em depoimento concedido a Jussara Frizzera e Bernardo Mata Machado, para compor a publicação *Usiminas conta sua história*, em comemoração aos 25 anos da Usiminas, o engenheiro Luiz Verano, responsável pela construção da empresa com seus bairros, menciona que sua mãe Maria Soares Verano “era de uma família que quase eu diria dos famosos ‘quatrocentos’, mas daquela aristocracia rural em decadência.” Morando em Itajubá, Sul de Minas, recebeu muita influência de São Paulo. Seu pai José Verano da Silva era um comerciante “modesto, mas levou uma vida, para a época, de padrão bastante bom.” Verano conta que seu pai tinha o hábito de ler os jornais *O Estado de S. Paulo* e o *Correio Paulistano*. Embora os filhos não gostassem de jornal, a família deveria permanecer à mesa após o jantar para ouvir a leitura feita pelo pai dos assuntos que ele achava conveniente. (Luiz Verano. In: *Usiminas conta sua história*. Projeto Usiminas 25 anos de história, 1987).

Os dados revelam que os entrevistados provinham de famílias de pequenos agricultores ou carvoeiro do interior de Minas Gerais, cujos pais possuíam apenas o ensino primário. Nenhum deles recebeu educação artística ou formação em língua estrangeira, antes de irem para a universidade.

Nome	Formação profissional quando contratado pela Usiminas	Idade quando contratado	Estado civil por ocasião da contratação	Bens que possuíam quando contratado	Bens adquiridos	Período em que trabalhou na Usiminas	Viagens ao exterior depois de entrar para a empresa	Estado civil atual	Bairro onde reside atualmente
Celso	Engenheiro Mecânico	32	Solteiro	-	Casa 3 apto 2 carros	1969-1994 (25 anos)	Japão	Casado	Castelo
José Sobrinho	Engenheiro metalúrgico	20	Solteiro	1 carro	Casa 2 apto 2 carros	1967-1987 (20 anos)	Japão	Casado	Cariru
Luís Caixeiro	Engenheiro elétrico	25	Solteiro	-	Casa 2 carros terreno	1970-1995 (25 anos)	Japão Hawai Chile Argentina	Casado	Castelo
Sebastião Patrício	Engenheiro Mecânico	24	Solteiro	-	3 Apto 2 carros 1 sítio	1971-1995 (24 anos)	Japão	Casado	Cariru
Thomaz Ceglieas	Engenheiro metalúrgico	26	Solteiro	-	Casa 2 carros	1976 à 2008 (32 anos)	Japão e Estados Unidos	Casado	Castelo

Tabela 03: Perfil dos entrevistados da Usiminas que pertencem à elite local

Quando ingressaram na Usiminas (de 1969 a 1971), os cinco entrevistados tinham formação superior em Engenharia, com especialidade em mecânica, metalurgia e elétrica. A Usiminas foi o primeiro emprego de todos eles. Com exceção de Celso que tinha 32 anos, os demais tinham uma média de 23. Todos eram solteiros e não tinham nenhum bem material (com exceção de José Sobrinho que tinha um carro). Foi após a entrada na Usiminas que eles se casaram, constituíram famílias, tiveram oportunidade de fazer uma carreira promissora e obtiveram reputação social.

Como mencionou Marco Aurélio Carneiro (analista industrial da Usiminas), ao ser homenageado pela Usiminas quando completou 30 anos de empresa (em 2007):

Nossas histórias são muito semelhantes. Quase sempre viemos do interior, estudamos com dificuldade e a Usiminas é o nosso primeiro e único emprego. [...] nesses 30 anos de trabalho, tivemos oportunidades de assistir o crescimento da empresa, o nosso desenvolvimento profissional e o crescimento da nossa família, acontecendo em segurança e grande harmonia. A Usiminas nos proporcionou um ambiente favorável a

grandes conquistas, trabalhando em equipe, e isso nos permitiu construir amizades que são eternas.³⁷²

Como a usina foi implantada em um lugar onde não tinha a menor condição de infraestrutura para receber os trabalhadores com dignidade, nem um poder público atuante, as necessidades da população eram atendidas pela empresa.³⁷³ Assim, “a direção da Usiminas se impôs ou foi reconhecida pela população como autoridade competente para suprir esse hiato administrativo.”³⁷⁴ Por isso, a influência da empresa foi grande.

Em decorrência das carências sociais, devido às mudanças de uma economia rural para uma industrial, as pessoas mais influentes se organizaram em sociedades como o Rotary, buscando melhorias para a região.³⁷⁵ Renato Santos Lacerda informa que o Rotary foi a primeira agremiação da elite do Vale do Aço. A maioria dos membros dessa instituição ocupava cargos de comando nas siderúrgicas da região (Belgo Mineira, Acesita e Usiminas) ou era profissional liberal ou comerciante. O prestígio acumulado pelos membros desse grupo possibilitou uma ampla atuação da entidade na comunidade local, já que eram pessoas com acesso a diversas instâncias de poder local, estadual e federal. Dos trinta e dois sócio-fundadores do primeiro Rotary Clube que se instalou na região, três eram da Usiminas (Gil Guatimosin Junior, Engenheiro Civil de Belo Horizonte-MG; José Pereira Guerra, Engenheiro Civil, de Itabira-MG; e Takêo Aibê, Engenheiro Mecânico de São Paulo). Assim, a Usiminas, aliada ao Rotary, frequentemente contribuía para a realização de obras públicas priorizadas pelo consenso grupal.

Conforme os Estatutos do *Rotary* Internacional, para pertencer a essa instituição, as pessoas precisam ser convidadas, o que agrega valor e respaldo a seus membros. Por ser uma

³⁷² *Usiminas Journal*, setembro de 2007, encarte especial, p. 3.

³⁷³ Embora o Arraial de Ipatinga estivesse sob a tutela de Coronel Fabriciano, a administração pública desse município não dava a devida atenção aos problemas locais. José Augusto de Moraes traz um depoimento interessante de José Carvalho que ressalta o descaso da prefeitura de Coronel Fabriciano para com Ipatinga. Carvalho menciona que vários moradores, preocupados com a sujeira das ruas de Ipatinga, que não recebia limpeza urbana, prontificaram-se a custear as despesas de gasolina para que um caminhão da prefeitura fizesse a limpeza. “[...], mas o prefeito Raimundo Alves não cedeu o veículo, dizendo aos ipatinguenses que foram procurá-lo que eles eram feudos da Usiminas e a ela deveriam recorrer.” José Carvalho também ressalta que sempre que os moradores de Ipatinga pediam alguma benfeitoria ao prefeito de Coronel Fabriciano ele respondia “pra gente se virar sozinho.” (Moraes, José Augusto. *Ipatinga cidade Jardim* (Op. Cit.), 2006, p. 101).

³⁷⁴ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60* (Op. Cit.), 2007, p. 24.

³⁷⁵ O *Rotary Club* na região do Vale do Aço foi instalado em 21 de março de 1959 no município de Coronel Fabriciano e, posteriormente, se expandiu para Ipatinga (em 1965) e Timóteo (em 1984). Em 2007, essas três cidades contavam com 163 membros (Lacerda, Renato Santos. *Rotary Club: poder invisível na terra prometida..* Dissertação de Mestrado. Vitória-ES: Departamento de História da UFES, 2007, p. 21).

agremiação seletiva, saber escolher os participantes é uma tarefa de suma importância. O principal qualificativo que determina a seleção dos membros do grupo é a posse de prestígio e boa reputação comercial ou profissional (donos, gerentes ou sócios de empresas com autonomia empresarial), ou seja, é imprescindível ser dotado de elevado capital simbólico e social para realizar benfeitorias para a região, sem dispor do próprio capital econômico.

Lacerda ressalta que os agentes associados ao Rotary convertiam seus capitais econômico, cultural, social e político em benfeitorias para a comunidade. Simultaneamente, a atuação social e política dos membros dessa agremiação possibilitou ampliar o volume e a composição de seus capitais, favorecendo a formação de “*uma elite em microescala*”, assegurando sua manutenção e potencialização como tal.³⁷⁶

A ideia de elite na região do Vale do Aço era tão forte que Lacerda menciona que em Timóteo, havia um clube social maior e melhor, chamado de Elite Clube (criado em 24 de agosto de 1952) que atendia aos funcionários graduados da Companhia Aços Especiais de Itabira (Acesita), como também o Clube dos Operários. Os próprios nomes dos clubes ressaltam a divisão social e hierárquica entre os grupos.

Lacerda menciona que a atuação do Rotary Club de Coronel Fabriciano se dava de forma invisível, nos “*bastidores da reconfiguração da sociedade fabricianense em mutação, [...] com vistas a potencializar um poder coletivamente possuído que se materializou em diversas atuações na região*”.³⁷⁷ Enquanto o Rotary agiu silenciosamente, a Usiminas divulgou os seus feitos, pois entre os rotarianos havia três nomes da usina. Assim, é comum os ipatinguenses dizerem que a Usiminas é que fez “tudo”³⁷⁸ na cidade e, por isso, seus habitantes devem à empresa sua plena gratidão.³⁷⁹

³⁷⁶ Lacerda, Renato Santos. *Rotary Club: poder invisível na terra prometida* (Op. Cit.), 2007, p.19.

³⁷⁷ Idem, p.246.

³⁷⁸ Embora, no imaginário popular, seja a Usiminas a responsável por todo o desenvolvimento da cidade, o *Usiminas Jornal* (abril de 2004, p.8) informa que “a empresa contribuiu na construção de 28 escolas padrão, repassadas ao poder público, e sempre apoiou ou liderou iniciativas voltadas para a formação e capacitação de profissionais, como o ensino de nível superior e cursos de pós-graduação.” Ou seja, a informação não diz que a Usiminas fez, mas contribuiu, apoiou e liderou iniciativas.

³⁷⁹ Com a emancipação político-administrativa de Ipatinga em 29 de abril de 1964, devido ao poder que a Usiminas detinha, já que era vista como a grande mantenedora e todas as grandes decisões eram centralizadas na empresa, o primeiro prefeito eleito em 1965, Fernando dos Santos Coura, era funcionário da usina. Assim, mesmo com a emancipação política, a Usiminas continuou ditando os rumos do município. Na medida em que a cidade se consolidava, a função política dos prefeitos se destacava, mas sempre em comum acordo com a Usiminas. Essa situação só mudou com a eleição de Chico Ferramenta, pelo Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980.

4.2. A segregação entre as faces pública e privada de Ipatinga

O desenvolvimento da cidade de Ipatinga apresentava duas faces. Por um lado, crescia a cidade planejada e construída pela Usiminas, com alto padrão de urbanização e destinada aos funcionários da siderúrgica. Por outro lado, surgia uma cidade espontânea, com seus bairros informais, desorganizados e sem planejamento urbanístico, composta pelos comerciantes, funcionários das empreiteiras e por aqueles que foram atraídos pela siderurgia, mas não foram absorvidos por ela. Essa dupla face (pública e privada) da cidade levou à segregação espacial e social dos habitantes de Ipatinga, formando uma cidade altamente dividida e excludente.

Em função dessa característica, sempre houve contrastes entre os trabalhadores da Usiminas e os das companhias contratadas, que se manifestam no local de moradia, no salário, na disponibilidade de usufruir os serviços que a siderúrgica concede aos seus trabalhadores, além do uniforme que confere prestígio e potencializa as diferenças. Como mencionou Paulo, aposentado pela Usiminas, *“Como foi a Usiminas quem fez os bairros dos funcionários, havia duas cidades, a cidade de lá e a cidade de cá, dos poderosos da Usiminas, do outro lado a plebe, o pessoal da ralé.”*



Linha de ferro que separa o centro da cidade à direita e Usiminas à esquerda³⁸⁰

³⁸⁰Imagem capturada em 29/01/2009 no site <<http://66.249.128.91/showthread.php?t=591290>>.

Em Ipatinga a linha de ferro faz a delimitação entre a cidade privada e a pública, embora haja alguns bairros de operários da Usiminas que foram construídos do lado oposto aos demais bairros da siderúrgica, como é o caso dos bairros Ipanema, Horto, Novo Cruzeiro e Ideal. A linha divisória entre essas duas faces sempre foi um incômodo para os ipatinguenses.

Enquanto os trabalhadores da Usiminas estavam bem instalados em casas dotadas de boa infraestrutura, que foram construídas pela empresa, os moradores do centro de Ipatinga padeciam de todos os tipos de necessidades. A zona boêmia, em especial, era vista como um grave problema e frequentemente era perseguida pela polícia. Entretanto, o poder público nada fazia para resolver essa situação de vulnerabilidade social. Durante os duros anos da ditadura militar, ela também passou a ser local de alta repressão. Além dos moradores da zona boêmia, que sofriam grandes discriminações, os trabalhadores temporários que não foram absorvidos pela Usiminas eram menosprezados pela população e comerciantes da região.

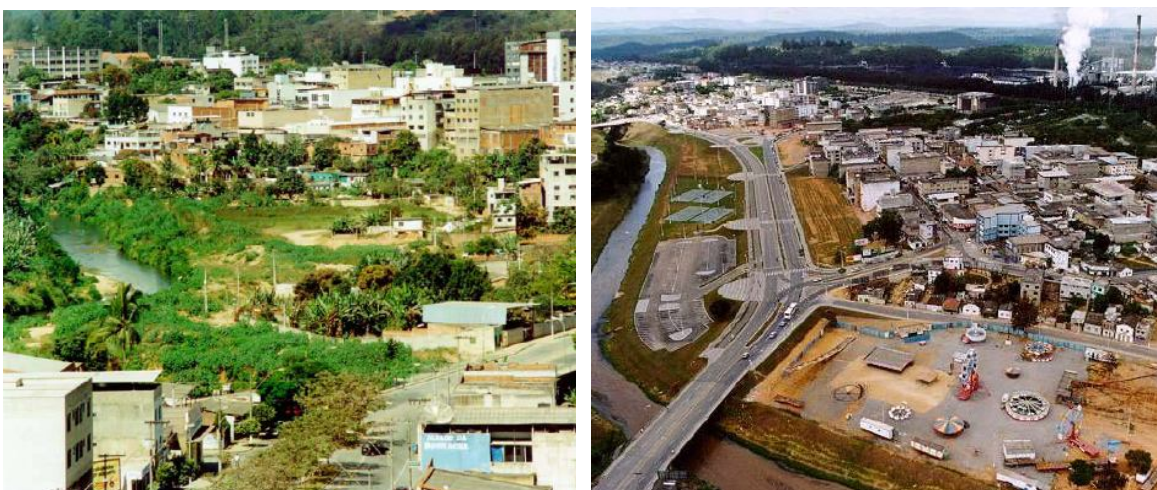
As diferenças entre os trabalhadores da Usiminas e o restante da população eram tão grandes que se manifestavam não só na vida profissional, mas também na atuação política. Braga ressalta que, apesar de todas as dificuldades enfrentadas pela população, entre os anos 1960-80, poucas foram as intervenções do poder público municipal nos bairros da cidade espontânea, com exceção do Projeto Cura, realizado no final da década dos 70, com recursos do BNH. Já os anos 80 representaram um marco na vida dos ipatinguenses. Houve fortalecimento do setor terciário e uma maior diversificação da economia local. A eleição de Chico Ferramenta do Partido dos Trabalhadores para a prefeitura em 1988 desencadeou importantes mudanças na organização de Ipatinga, reduzindo a segregação sócio-espacial e fomentando a identidade local. Segundo Braga, a gestão petista foi marcada pela perda relativa de poder político da grande empresa, pelo enfraquecimento da “cultura Usiminas” e pelo exercício da cidadania.³⁸¹

Ao chamar os cidadãos para discutir a questão ambiental no município e a necessidade de promover mudanças, a gestão municipal transformou o controle da poluição causada pela Usiminas em assunto de interesse público e não mais uma simples decisão empresarial. Como a associação da empresa com a poluição era extremamente prejudicial à sua imagem, a Usiminas adotou práticas de proteção ambiental “*apoiando a criação de uma associação ambientalista voltada à proteção do Parque Estadual do Rio Doce, a Fundação Relictus*”,

³⁸¹ Braga. Tânia Moreira, “Política ambiental, conflito e produção social do espaço” (Op. Cit.), 2000.

melhorando a sua imagem por ter sido *uma das primeiras indústrias brasileiras a obter a certificação ISO 14.001*³⁸² (mencionado no capítulo três).

Além de modernas estratégias de gestão com adoção de orçamento participativo, a administração municipal envidou esforços “*na construção de estratégias de marketing urbano calcada na imagem do Vale do Aço como o ‘Vale do Verde’ ou Pulmão de Minas*”,³⁸³ buscando valorizar o potencial do município com o desenvolvimento do ecoturismo. Também foram instaladas diversas faculdades particulares e foram estabelecidas diferentes relações entre a cidade e empresa. A partir do processo de modernização e revitalização urbana, Ipatinga passou a ser um modelo internacionalmente reconhecido.³⁸⁴



Centro de Ipatinga antes e depois da reestruturação³⁸⁵

Apesar de o poder público ter feito diversas melhorias em Ipatinga, o problema do centro continuava difícil de resolver. Em 1993, quando João Magno (PT) assumiu a Prefeitura,

³⁸² Braga, Tânia. “Política ambiental, conflito e produção social do espaço” (Op. Cit.), 2000, p. 1089.

³⁸³ Costa, Geraldo M.; Costa, Heloisa Soares de Moura. “Novas e velhas diferenças: desafios à gestão metropolitana no Vale do Aço”. *XII Encontro Nacional de estudos populares*, ABEP/Unicamp, 2000, p.13.

³⁸⁴ Os diversos investimentos na cidade pública, até então bastante excluída, levaram-na a se tornar um diferencial em relação às demais cidade de mesmo porte. O investimento no trabalho de coleta e disposição de resíduos sólidos em aterro sanitário resultou em um índice de 98% do total de lixo produzido. Ipatinga é a primeira cidade de porte médio da América Latina a ter 100% do esgoto sanitário coletado e tratado. 98% das vias públicas são pavimentadas, um exemplo internacionalmente reconhecido. A arborização urbana resultou no índice de 127 m² de área verde por habitante, uma das maiores do país. A iluminação pública atende 99% da população. Além disso, houve uma revitalização dos espaços deteriorados e áreas de risco, resgatando a qualidade de vida urbana desses domínios territoriais (Braga, Tânia Moreira. “Política ambiental, conflito e produção social do espaço” (Op. Cit.), 2000, p.1085).

³⁸⁵ Rosas, Jacqueline. “Reassentamento como a ferramenta para a prevenção dos desastres”. *Anais do II Foro Técnico Regional sobre Reasentamiento de Población*. Bogotá DC, Colômbia, 2005.

uma grave enchente o levou a buscar recursos junto ao Banco Mundial e, em 1997, ele removeu os moradores para o Bairro Planalto II e promoveu a reestruturação do centro.³⁸⁶

Com o dispendioso investimento, o espaço de onde a população foi retirada foi transformado em uma área nobre, com largas avenidas, estacionamentos, pista para caminhada e lazer, quadras poliesportivas, restaurantes, local para montagem de parques de diversão, *shows*, feiras e exposições. Além disso, novos loteamentos foram abertos e vendidos para ampliação do comércio. Assim, o centro passou a compor um novo cartão de visita da cidade, um novo orgulho, digno de ser apresentado aos visitantes.³⁸⁷

A partir de diversos investimentos por parte da administração municipal, as barreiras entre as faces pública e privada da cidade foram reduzidas, alterando a velha imagem de um município bipolar altamente excludente, comandado pela grande empresa. Apesar de Ipatinga ter conquistado maior autonomia, a Usiminas continuou marcando sua forte presença em toda parte da cidade, principalmente mediante ações culturais, recreativas, sociais e ambientais. Nos *outdoors*, nos panfletos relativos aos eventos que patrocina e nas esculturas de aço espalhadas pelos jardins da cidade, a Usiminas marca sua influência e ressalta o seu poder.



Outdoor da Usiminas – Julho de 2008

Foto: Rita Farias

³⁸⁶ Cf. Murta, Sandra. *Ipatinga: uma cidade em movimento. Estudo dos impactos do projeto novo centro na remoção e no reassentamento de população* (Op. Cit.), 2004, p.80.

³⁸⁷ Embora a população marginalizada que residia no centro da cidade tenha sido removida para uma área mais distante, quando o comércio fecha, o ponto de prostituição e criminalidade continua naquela região. Na ocasião em que eu fazia a pesquisa de campo, em uma conversa informal, Wilson (38 anos) que estava na cidade a passeio comentou sobre os perigos do centro. Ele relatou que por volta das 20 horas tinha ido ao Banco do Brasil retirar dinheiro no caixa eletrônico e ficou com medo de ser assaltado, pois quando saiu da agência se deparou com diversas prostitutas e vários tipos “suspeitos”, que o deixaram com uma péssima impressão do local. Depois fui informada pela população local sobre a criminalidade do centro.

O slogan que compõe o *outdoor* acima e anuncia a implantação de uma nova siderúrgica na região é bastante significativo: “*O brasileiro é forte como o aço. E o aço é como o brasileiro: o país só cresce com ele. Nova Usina na região de Ipatinga. É a Usiminas acelerando o desenvolvimento do Vale do Aço.*” A propaganda retoma a antiga ideia de 1930 quando os empresários acreditavam que o crescimento econômico do país só seria possível com o aço, como foi discutido no capítulo três. Uma forma sutil de dizer que o Vale do Aço só cresce com a Usiminas.



Parque Ipanema – Usiminas ao fundo³⁸⁸



Rotatória Bairro Iguaçu, Usiminas ao fundo³⁸⁹

Devido à localização privilegiada da Usiminas, ainda hoje quando a cidade conta com mais de duzentos mil habitantes, a Usina é vista de quase todos os pontos de Ipatinga, demarcando sua soberania. Até mesmo os amplos jardins que aparecem na imagem da rotatória do Bairro Iguaçu e no Parque Ipanema mostram como o verde é usado para dispersar a população e separar as classes, como será argumentado a seguir.

Afastamento sócio-espacial da elite industrial de Ipatinga

Diante da disputa pela ocupação dos espaços de prestígio, as elites buscam manter critérios de seletividade e difícil permeabilidade, já que o fechamento do grupo é uma de suas características centrais, uma forma de se proteger e estabelecer laços entre os seus iguais. Afinal, quanto mais seletivo e fechado for o grupo, maior será a distância social e mais difícil será o acesso dos pretendentes a ele. Conseqüentemente, maiores serão seu prestígio e valor

³⁸⁸ Imagem capturada em 29/01/2009 no site <http://www.festivaldeteatrodeipatinga.com.br/gal_vis.aspx?id=7>

³⁸⁹ Imagem capturada em 29/01/2009 no site <<http://www.sitedeliteratura.com/Imagens/ipatinga.jpg>>

simbólico. Conforme Bourdieu, “*as posições e as oposições constitutivas dos diferentes campos se manifestam, muitas vezes, no espaço*”. Para o autor, a distribuição no espaço físico é socialmente qualificada pela relação com a distribuição das classes e suas propriedades materiais, como terras e casas. Assim, “*o espaço físico não passa do suporte vazio das propriedades sociais dos agentes e instituições que, estando distribuídos por essa superfície, transformam-se em um espaço social, socialmente hierarquizado, em uma sociedade dividida em classes*”.³⁹⁰

Em Ipatinga, município que possui uma das maiores áreas verdes por habitante do Brasil, o vazio arquitetônico dos parques e jardins que separa os bairros constitui estratégia de organização e dispersão do fluxo populacional, uma forma de separar e hierarquizar os setores urbanos. Desde o projeto urbanístico dos bairros da Usiminas, elaborado por Hard Filho, já estava prevista a separação espacial das classes em que o próprio urbanismo expressaria a hierarquia presente na empresa. Como as elites possuem um caráter seletivo e fechado, visando preservar seu status e excluir os “escaladores sociais”, a principal estratégia de criação de obstáculos à inclusão nas elites de Ipatinga é o fechamento do Bairro Castelo. Quando me fornecia informações sobre Ipatinga, Bruno Simões (professor universitário, 43 anos) comentou que “*O Castelo é o principal (rico) bairro da cidade. Nele residem os principais dirigentes da Usiminas e as pessoas ‘importantes’ que a Usiminas deixa morar lá. Dizem que até hoje a empresa decide quem pode.*”³⁹¹

Situado em um ponto elevado da cidade, esse bairro não se comunica diretamente com nenhum outro e sua vizinhança mais próxima é o Bairro Cariru,³⁹² onde estão localizadas as melhores escolas da cidade e diversos cursos de língua estrangeira. Como no Castelo não há nenhuma atividade comercial, suas ruas estão sempre desertas. O acesso a esse local é restrito aos moradores e seus convidados, bem como aos empregados das residências e associados do Clube Morro do Pilar (que é freqüentado pela elite). Como a venda das casas é controlada pela Usiminas, caso alguém possua um imóvel ali e queira vendê-lo, ele terá que ser repassado para a empresa, pelo preço que ela achar conveniente. O comprador, por sua vez, o adquirirá da Usiminas, seguindo seus critérios de seletividade. Além disso, os ônibus urbanos não transitam nessa área, uma forma de deixar bem clara a separação espacial e social entre os

³⁹⁰ Bourdieu, Pierre. *O poder simbólico*, 2006, p.38.

³⁹¹ Informação fornecida por Bruno, via e-mail, em 28/08/2007.

³⁹² O bairro Cariru foi onde eu residi por quatro meses durante o trabalho de campo.

residentes do Castelo e os demais cidadãos de Ipatinga. Os empregados domésticos que utilizam ônibus descem na rodovia e sobem o morro a pé.

Como o tipo e o local de consumo são uma prerrogativa dos grupos de elite, no período inicial de Ipatinga, para evitar o centro, a elite fazia compras em Coronel Fabriciano ou mesmo em Belo Horizonte. A implantação do Shopping Vale do Aço (em 1998) equacionou essa questão. Embora tenham sido instaladas belas lojas no centro que foi reestruturado, esse espaço ainda traz os estigmas da prostituição e marginalização. Assim, as elites de Ipatinga continuam fazendo compras em Belo Horizonte. Na capital mineira há butikues que colocam seus anúncios nos jornais de Ipatinga, onde possuem clientela fixa. Afinal, fazer compras na capital demonstra prestígio.

Outra forma de distinção é a participação no seletto grupo de amigos do presidente da Usiminas, expoente máximo da elite local. Anualmente, no aniversário da siderúrgica no mês de outubro, acontece o baile da Usiminas: o evento mais esperado pela elite da cidade. Como o acesso é restrito, ser amigo do presidente aumenta as chances de inclusão. Devido à pompa que envolve o evento, os jornais anunciam com alarde a sua chegada e retratam os detalhes de seu acontecimento, dando visibilidade aos seus participantes.

O tipo de esporte também é uma prerrogativa das elites. Segundo Bourdieu, “*em função dos esquemas de percepção e de apreciação que lhes são próprios*”, as diferentes classes têm gastos e benefícios associados aos investimentos em atividades físicas. Além de assegurar saúde e beleza ao corpo, essas atividades conferem “*benefícios simbólicos, imediatos ou diferidos, relacionados com o valor distribucional ou posicional,*” em função da sua maior ou menor raridade. O boxe e o futebol evocam as classes populares; o tênis e esqui, a burguesia; o golfe e o polo, a grande burguesia. Quanto mais raro os esportes, mais distinção ele proporciona.³⁹³ Como primeiro nome da elite de Ipatinga, o presidente da Usiminas não poderia deixar de participar de um dos esportes mais prestigiosos, anunciado pela colunista Raquel Carvalho: “*amigos atestam: a nova paixão do professor Rinaldo é o golfe.*”³⁹⁴

Embora o presidente esbanje charme com a prática do golfe, e lidere a elite de Ipatinga, ele não abre mão de sua apaixonada equipe de futebol (chamada Apoteose, fundada há mais de 23 anos) lhe assegura prestígio diante dos trabalhadores, assim como o uso do mesmo

³⁹³ Bourdieu, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento*, 2007, p.25.

³⁹⁴ Carvalho, Raquel de. *Jornal Vale do Aço*, 19/10/2007.

uniforme e frequência em diversos ambientes dos trabalhadores, devido à necessidade de afinidade com eles. Para o sucesso no exercício de sua profissão, o presidente demonstra uma capacidade de transitar pelo universo social dos diferentes grupos aos quais está ligado. Afinal, a posição que ocupa como presidente é indissociável da maneira como ele age perante as pessoas com as quais convive, os ambientes que frequenta e seu círculo de sociabilidade. Enfim, sua atuação profissional se reflete em todos os aspectos de sua vida social.

Analisando como se concilia o impulso de diferenciação com o da homogeneização, entre os trabalhadores da Usiminas, investiguei como as pessoas se diferenciam, já que todos usam um mesmo uniforme. Silvia (esposa de um operário da Usiminas, graduada em letras) assegura que quando estão indo para o trabalho é difícil distinguir as pessoas. É no final do expediente que se veem as diferenças: a aparência de cansado e o suor dos que labutam nos altosfornos e aciaria, em contraste com o uniforme impecável dos dirigentes que ficam nos escritórios aclimatizados, cujos uniformes não chegam a ficar amassados e suados. Tive também informações que a Usiminas possui chuveiros onde os trabalhadores tomam banho e vestem uniformes limpos, no final do expediente. Mas se alguns saem suados, talvez nem todos queiram ou tenham acesso aos chuveiros.

Walquíria (vendedora de produtos de beleza - Natura, Avon, Yoga - que fazia hidroginástica comigo e era esposa de um engenheiro da Usiminas) enfatiza que os engenheiros e gerentes se diferenciam dos operários pela caneta no bolso (que nunca é uma Bic), a camisa dentro da calça e os sapatos, em contraste com as botinas bico de aço dos operários. Alair (esposa de um engenheiro da Usiminas) disse que embora o uniforme seja idêntico, *“na maneira de vesti-lo, cada um incorpora a sua personalidade, seu jeito de ser. Uns sempre usam com a camisa para fora, refletindo um espírito mais arrojado. Outros, mais distintos, usam com cinto, mostrando-se mais concisos.”* Ou seja, apesar de vestir o mesmo uniforme comum de algodão, quem “tem classe” o usa com requinte e charme, diferenciando-se do operário (embora haja operários que imitem seus superiores e procurem estar bem aparentados). Eduardo (instrutor de autoescola) me disse que essa característica é comum entre trabalhadores de todos os níveis hierárquicos que procuram apresentar boa aparência. Corroborando o depoimento do Eduardo, Cida (esposa de um operário que conheci na secretaria da escola onde estudavam meus filhos) relata que passar o uniforme é uma tarefa difícil, pois a empresa exige que ele esteja impecável. Assim, não se pode deixá-lo secar

muito, é preciso passá-lo úmido para que a aparência fique melhor. Em sua percepção, essa tarefa é mais difícil quando o uniforme é novo, pois o brim ainda está engomado e duro.

Além do uniforme bem passado, percebi que era raro entre os trabalhadores da Usiminas o uso de boné. Mencionei isso a Tereza, que ministra cursos de capacitação profissional para os trabalhadores da Usiminas e fazia hidroginástica comigo. Ela me disse que nas palestras que a empresa ministra para os trabalhadores é dado um enfoque para a questão da aparência. Ou seja, é incentivado que eles usem a camisa dentro da calça e com cinto, que estejam com a roupa bem passada e não usem boné. Segundo Tereza, “*Nós falamos com eles, vocês não precisam usar boné! Vocês trabalham em área coberta, não trabalham debaixo de sol! Deixem o boné para ir ao clube, caminhar...*”

Outra forma de distinção mencionada por Walquíria é a postura, o falar, o refinamento. Essa é uma eficiente forma de distinguir a elite, assunto tão bem explorado por Gilda de Mello e Souza. Nas lutas simbólicas pela demarcação de espaço, as práticas de “etiquetas”, cujos códigos são difíceis de serem imitados por aqueles que não estão inseridos, constituem potente recurso na diferenciação social. A associação entre práticas e estilos, manifesta na *hexis corporal*, no “bom gosto”, na maneira de andar, falar, comer e vestir, expressa uma diferenciação simbólica, um jeito particular de perceber e viver a realidade, cuja decodificação só é possível para aqueles que estão inseridos e partilham o mesmo “ethos”. Esses atributos conferem à elite as marcas simbólicas de classe que, sendo propriedades altamente visíveis e facilmente identificáveis, celebram sua própria distinção, compondo um estilo de vida peculiar. Como afirma Bourdieu:

Os *habitos* são princípios geradores de práticas distintas e distintivas – o que o operário come e, sobretudo, o que come, o esporte que pratica e sua maneira de praticá-lo, suas opiniões políticas e suas maneiras de expressá-las diferem sistematicamente do consumo ou das atividades correspondentes ao empresário industrial; mas são também esquemas classificatórios, princípios de visão e de divisão de gostos diferentes.³⁹⁵

Bourdieu e Delsaut ressaltam que a discrição e a sobriedade são códigos de comportamento próprios das elites já consolidadas, que precisam ser apenas “autênticas”, e “naturais”, pois sua posição já é reconhecida. Já os pretendentes e os novos ricos frequentemente procuram formas ostentatórias de aparecer e demonstrar status,³⁹⁶

³⁹⁵ Bourdieu, Razões práticas: sobre a teoria da ação. Campinas: Papirus, 1996, p.22.

³⁹⁶ Bourdieu, Pierre; Delsaut, Ivete. “O costureiro e sua grife”. In: *A produção da crença*. Porto Alegre, RS: Zouk, 2006.

principalmente via colunismo social, a chamada “imprensa cor-de-rosa”, que é uma forma de exibicionismo, busca de destaque, diferenciação e privilégios sociais.

Além do uniforme e da *hexis coporal*, há outras formas de distinção facilmente reconhecíveis. Dentre os veículos de códigos distintivos altamente visíveis, que ressaltam a separação entre as classes, estão as motos e os carros importados. Afinal, mesmo que possuam carro, os operários não podem entrar com eles na área interna da empresa. Na saída da Usiminas que dá acesso ao centro da Cidade, podemos ver os operários a pé ou de bicicleta, enquanto os que entram de automóvel saem por outros portões. Na fotografia abaixo vemos pessoas saindo com uniformes caquis e azuis (das empreiteiras), como também pessoas que já retiraram o uniforme (possivelmente das empreiteiras).



Trabalhadores da Usiminas uniformizados saindo na portaria que dá acesso ao centro da cidade
Foto: Rita Farias - Julho 2008

Acerca dos carros importados, Marília (graduada em laticínios, 35 anos) informou que seu filho Bruninho, de nove anos, falou com o pai (36 anos, que é doutor em química e professor em duas faculdades): “Pai, quando eu crescer quero ser químico e trabalhar na Usiminas!” Em outra ocasião ele disse ao seu pai (que na época havia adquirido um Corsa Sedam zero km), “Pai, pena que você não trabalha na Usiminas, né?” O pai perguntou, “por que você gostaria que eu trabalhasse lá Bruninho?” O filho respondeu: “Porque se você trabalhasse lá a gente seria rico e você teria um carro bem bonito, porque todo carro bonito que eu vejo, dentro dele tem um homem com uniforme da Usiminas!”. O pai respondeu: “Bruno, o nosso carro é bonito, você não acha?” Bruno respondeu: “É, mas os carros dos

homens da Usiminas são mais!” Marília, mãe de Bruninho, disse que todo ano, o dinheiro recebido pelos trabalhadores da Usiminas pela Participação nos Lucros e Resultados (PLR), que é proporcional ao salário, é frequentemente gasto na troca de carro.

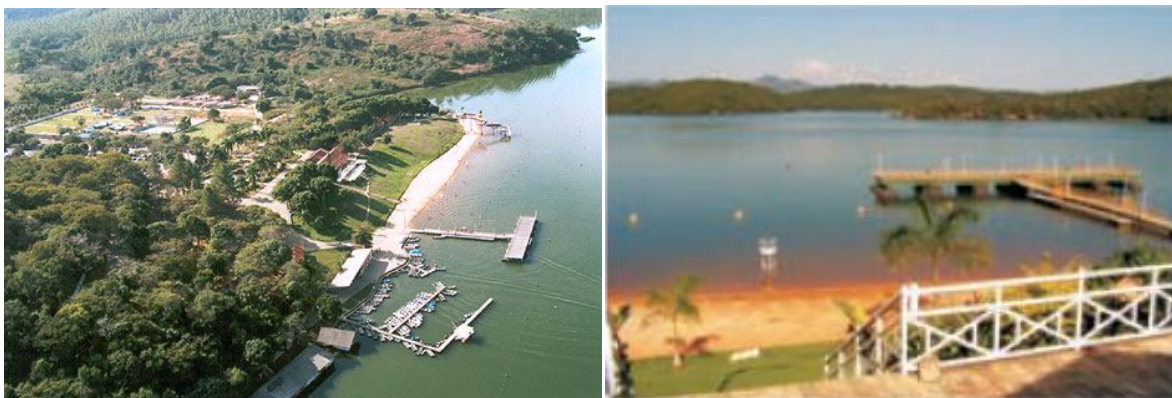
Além das motos e carros importados, há outras formas de distinção bastante visíveis: a manutenção de cavalos valiosos no Clube do Cavalo, os barcos e as lanchas na Lagoa Silvana, no Clube Náutico.³⁹⁷ A primeira vez que fui a esse local fiquei encantada. Estávamos no mês de agosto e, como ainda estava longe do verão, tinha poucas pessoas no clube e o ambiente era agradável e muito bem organizado! Havia uma grande área verde, onde circulavam alguns animais silvestres, além de uma enorme lagoa que formava uma pequena praia, com um parque aquático, área de pescaria e de atracação de barcos. Voltei mais duas vezes nesse clube durante o verão e notei uma grande diferença marcada pela superlotação popular.

Quem me apresentou o Clube Náutico foi um dos gerentes da Usiminas e sua esposa que afirmaram só gostar de frequenta-lo fora do verão, quando fica mais vazio. Então percebi que, embora no clube haja sócios tanto pobres quanto ricos, a estação separa os dois grupos.³⁹⁸

Manter os barcos na Lagoa Silvana é uma fonte de status, já que não é qualquer um que pode bancá-los. Como uma classe só existe em relação à outra, para que haja a exibição dos barcos e lanchas, é necessário que alguém os veja, os contemple e associe o bem ao seu dono. Afinal, a dialética entre a distinção e a pretensão (esclarecida por Bourdieu e Delsault) revela que o status de um grupo superior só existe em função dos grupos inferiores que o inveja e imita, contribuindo assim para a sua consagração social. Assim, esse clube funciona como lugar comum de frequência das diferentes classes que se complementam na oposição: uma prestigia e a outra é prestigiada. A união das classes no Clube Náutico expressa bem o espírito da Usiminas: todos no mesmo patamar, usando o mesmo uniforme, embora sempre haja algo que os diferencie e os hierarquize.

³⁹⁷ O Clube Náutico Alvorada (Lagoa Silvana) apesar de estar localizado no Município de Caratinga, foi criado pela Usiminas para atender à população de Ipatinga e região. Constitui uma área de lazer e entretenimento (banho, pesca esportiva e passeios de barcos ou jet-ski). Possui uma praia artificial com toboágua, plataforma de pescaria, restaurante e lanchonetes, diversas churrasqueiras, quiosques, local para armar redes, quadras de esportes, parques para as crianças brincarem, praças e jardins, área de camping, pousadas/chalés, pista para prática de aeromodelismo e polígono de tiro.

³⁹⁸ A mensalidade nos clubes em Ipatinga é proporcional ao seu status. Em 2007, a mensalidade no Clube Morro do Pilar (Bairro Castelo) era R\$110,00 reais. No Cariru Tênis Clube era R\$90,00 e no Parque das Cachoeiras, no Clube Náutico e na Usipa, era R\$30,00.



Clube Náutico Alvorada (Lagoa Silvana)³⁹⁹

Outra forma de demonstrar status é a residência no Bairro Castelo e a participação no Clube Morro do Pilar que “*muito mais que um clube é um estilo de vida*”.⁴⁰⁰ Esses atributos que conferem à elite as marcas simbólicas de sua classe se conjugam com outros emblemas, como o tipo de consumo e locais de compra, a escola onde os filhos estudam, a posse de casas de campo e de praia, a prática de esportes de luxo⁴⁰¹, os tipos de viagens (especialmente ao exterior, que implica recursos financeiros e o domínio de idioma estrangeiro).⁴⁰²

Por fim, uma forma altamente eficaz de assegurar prestígio e popularidade é via ações filantrópicas, uma vez que seus feitos são amplamente divulgados nas colunas sociais dos jornais e revistas. Somados, eles conferem propriedades legítimas àqueles que procuram ser reconhecidos como membros de uma alta classe.

Filantropia de elite: da “boa ação” ao colonismo social

A implantação da Usiminas em Ipatinga favoreceu uma intensa migração e êxodo rural. As dificuldades de acomodação dos trabalhadores da Usiminas e das empreiteiras, como

³⁹⁹ Prefeitura municipal de Ipatinga. http://perfil.ipatinga.mg.gov.br/perf_vis.asp?cd=52. Acessado em 29/01/2009; *Jornal Vale do Aço*, suplemento comemorativo dos 44 anos de Ipatinga e Timóteo e 16 anos de Santana do Paraíso. 29 de abril de 2008, p.9.

<http://www.jvaflash.com/jornal/historia/Arquivos%20PDF/20080429/9CADE.pdf>

⁴⁰⁰ Clube Morro do Pilar. <http://www.cmpilar.com.br/> Acessado em 29/01/2009.

⁴⁰¹ Conforme relata Marylza, professora de hidroginástica, embora a prática de academia seja acessível a todos, Pilates é uma atividade para ricos, já que seu preço é elevado.

⁴⁰² Outra forma de realçar o brilho das elites são as viagens ao exterior (a passeio ou a trabalho), como é divulgado em uma reportagem: “*Gracinha e o marido, Omar Silva Jr., Diretor Industrial do Sistema Usiminas, têm também muitos motivos para celebrar [...] a contratação do outro filho, Leandro, como colaborador da GE Gevisa. O moço já arruma as malas para minitemporada profissional no Colorado/EUA, e de lá segue para o Chile, onde fica até fevereiro do ano que vem.*” (Raquel de Carvalho. *Jornal Vale do Aço*, 19/10/2007. Grifos meus).

também dos desempregados, ocasionaram diversos conflitos e distúrbios sociais como mendicância, prostituição e tantos outros que compunham um quadro social difícil de equacionar. Ao mesmo tempo em que a Usiminas se constituía, era necessário buscar alternativas para resolver ou minimizar os problemas sociais do seu entorno.

Diante da precária situação da população, na tentativa de minimizar os problemas, a sociedade se engajou em dois tipos de assistencialismo: um formado pela união da própria comunidade, visando resolver suas carências, via associativismo e solidariedade⁴⁰³, outro formado pelas elites, que buscavam angariar recursos para ajudar a população carente. Enquanto o associativismo comunitário implicava uma solidariedade horizontal entre seus pares, a filantropia promovida pelas elites correspondia a uma solidariedade vertical que reforçava a diferenciação entre os grupos, além de conferir status e prestígio àqueles que a praticavam. Como sublinha Bourdieu, as doações aparentemente despretenciosas revelam interesses pelo acúmulo de capital político ou simbólico, materializados no reconhecimento do poder do doador.⁴⁰⁴ As ações de “generosidade” e “solidariedade” praticadas pelas elites para a população pobre retornam como prestígio, principalmente, porque elas não são ocultas, mas são sempre acompanhadas por reportagens jornalísticas, divulgadas em colunas sociais que demonstram a “bondade” e popularidade do doador perante a comunidade.

As ações filantrópicas no Vale do Aço evidenciam que a vivência em espaços separados e a ocupação de posições sociais extremas não implicam ausência de relação entre os grupos. Afinal, as classes são mutuamente dependentes e, por isso, vivem um constante paradoxo ao manter as distâncias e as aproximações. Se, por um lado, os ricos querem manter distância espacial e social dos pobres, especialmente porque o estigma destes se liga a roubos, assassinatos e prostituição, representando uma ameaça à vida e ao patrimônio daqueles, por outro lado, a elite precisa dos trabalhadores domésticos para cuidar de suas propriedades. Como lembra Jéssica Skalair, “há uma dependência dos milhares de trabalhadores de baixos salários, empregados na manutenção de seus espaços: faxineiras, motoristas, babás, cozinheiras, porteiros, jardineiros, motoboys e, ainda, os próprios seguranças encarregados

⁴⁰³ Os livros *Ipatinga Cidade Jardim* (2002) e *Homens em série* (1991) trazem diversos depoimentos quanto às ações dos moradores com vistas a ajudar aqueles que passavam maiores dificuldades.

⁴⁰⁴ Bourdieu, Pierre. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*, 1996.

da tarefa de proteger” suas vidas e seu patrimônio das constantes “ameaças” externas.⁴⁰⁵ Os empregados também precisam do trabalho que as elites lhes proporcionam e, assim, os dois grupos se tornam mutuamente dependentes. Como observam Elias e Scotson, os indivíduos envolvidos nas configurações estabelecidas e *outsiders*, “*estão, ao mesmo tempo, separados e unidos por um laço tenso e desigual de interdependência*”.⁴⁰⁶

Os trabalhadores domésticos, que têm livre acesso às residências dos membros das elites e à sua intimidade, estão no limite entre a casa e a rua, as mansões e as favelas. Essa situação deixa os dominantes, de certa forma, em estado de insegurança e vulnerabilidade, embora estejam em situação financeiramente favorável. Diante dessa ambiguidade, caso as relações entre patrões e subordinados fossem ditadas apenas pelo calculismo do mercado, provavelmente resultariam em tensões e perdas mútuas. Assim, os empregadores frequentemente procuram ter uma relação amigável e de confiabilidade com seus empregados, para que eles lhes sejam fiéis. As práticas filantrópicas acabam se constituindo em uma forma de “equilibrar” o antagonismo entre as classes e promover a travessia das muralhas sociais, já que aproximam, mesmo que pontualmente, ricos e pobres, em uma relação verticalizada.

Embora o assistencialismo informal e altruísta sempre tenha existido, as ações assistencialistas formais no Brasil começaram em 1942. Ivana Simili informa que a primeira instituição pública de assistência social foi implantada no país, no contexto da Segunda Guerra Mundial, quando Darcy Vargas, esposa do presidente Getúlio Vargas, criou a Legião Brasileira de Assistência (LBA). O objetivo dessa instituição era convocar as mulheres das elites e camadas médias a doarem seu tempo, visando amparar os soldados e seus familiares. As moças solteiras que se voluntariavam realizavam um curso preparatório com duração de um mês para se prepararem para uma importante missão de cunho social que conciliava estratégias de guerra com conhecimentos domésticos (confecção de roupas e bandagens, preparo de alimentos, cuidado com enfermos, etc.). Além disso, visitavam as famílias para conhecer suas necessidades, instruí-las e reconfortá-las. As mulheres casadas, por sua vez, conhecidas como “madrinhas dos combatentes” escreviam cartas de conforto para os soldados, como também montavam bibliotecas para que os aquartelados pudessem se dedicar a leituras. Reportagens divulgadas na imprensa quanto a atuação dessas mulheres, “filhas da pátria”,

⁴⁰⁵ Skalair, Jéssica Beth Sadie Correa. *Relações de segregação: novas práticas filantrópicas entre a elite paulistana*. Dissertação de mestrado. São Paulo: Departamento de Antropologia da USP, 2007, p.8.

⁴⁰⁶ Elias, Norbert e Scotson, John L. *Os estabelecidos e os Outsiders*, 2000, p. 8.

enfocavam os atributos femininos socialmente valorizados, representando-as como as verdadeiras “mães da nação”. A ocasião era favorável para colocar em relevo sentimentos e comportamentos vistos como inerentes ao feminino, além de úteis à nação em guerra, como o cuidado, a dedicação, a abnegação, o altruísmo e o devotamento.⁴⁰⁷

Implantada originariamente no Rio de Janeiro, a LBA posteriormente se propagou por diversas cidades brasileiras. Sua característica central era a administração por primeiras damas. Essa instituição forneceu um modelo assistencialista de ampla abrangência, tendo em vista suas credenciais como movimento de elite e amparo social.

Outra instituição bastante atuante é o *Rotary Club*, fundado no Brasil em 1922. A exemplo dessa iniciativa, em 1952 foi implantado o *Lions Club*, ambos seguindo modelos importados dos Estados Unidos.⁴⁰⁸ Além dessas instituições, diversas entidades filantrópicas foram posteriormente implantadas no Brasil e contaram com amplo envolvimento da população, especialmente daquelas mais afortunadas.

Ao utilizar uma parte de seu tempo em obras assistenciais e de responsabilidade para com a população menos favorecida e demonstrar sentimentos de piedade e amor ao próximo, a elite consegue preservar as distâncias simbólicas em relação aos setores tidos como inferiores da população, naturalizando as diferenças sociais e consolidando sua imagem de superioridade econômica e social.

A prática da filantropia é altamente notória em Ipatinga, onde há diversas instituições assistenciais, além de ações comunitárias e religiosas. Nas aulas de hidroginástica que eu frequentava, havia constantes comentários sobre chás e bailes beneficentes realizados pelas elites. O contínuo envolvimento em práticas filantrópicas possibilita um questionamento: As ações filantrópicas realizadas em prol da população pobre permitem uma convivência das elites dentro dos espaços de segregação? Ou seja, a filantropia leva a elite de Ipatinga até o espaço dos pobres e permite que estes possam participar em algum momento dos espaços dos ricos ou apenas os fundos são levantados e entregues sem nenhuma convivência entre os grupos? Buscando responder essas questões, identifiquei alguns aspectos esclarecedores em anúncios e reportagens divulgados em revistas e jornais do Vale do aço, como os que são apresentados à seguir:

⁴⁰⁷ Simili, Ivana. “Educação e produção de moda na segunda guerra mundial”, 2008, p. 446.

⁴⁰⁸ Lacerda, Renato Santos. *Rotary Club: poder invisível na terra prometida*, 2007, p.43.

Amanhã tem o Baile da Solidariedade no Clube Morro do Pilar. Promoção conjunta do Rotary e do Clube dos Médicos. Música, cardápio e decoração refinados já incluídos no valor do ingresso. Com renda beneficente.⁴⁰⁹

Essa semana, por exemplo, apenas num dia, sexta-feira, 11, teremos um Bingo Beneficente no Ipê Recanto Clube, show com Cláudia Lette no estacionamento do shopping do Vale do Aço e Baile da Solidariedade no Clube Morro do Pilar. Mas você pode escolher ainda entre ver as obras de Rodin ou de Álvaro Apocalypse no Centro Cultural Usiminas, ou uma exposição de artes plásticas na Estação Memória⁴¹⁰.

Mediante o último anúncio, é possível perceber que na questão de eventos sociais, há uma clara separação entre as classes. Ao mesmo tempo em que é promovido um bingo beneficente no Ipê Recanto Clube, voltado para a população de modo geral, no Clube mais seleta da cidade, o Morro do Pilar, localizado no Bairro Castelo, acontece o Baile da Solidariedade. Há também um esquema semelhante às exposições de obras de arte. Ao mesmo tempo em que há uma exposição das obras de do escultor francês Rodin⁴¹¹ e do artista mineiro Álvaro Apocalypse⁴¹² no Centro Cultural Usiminas, outra exposição de artes plásticas de artistas da região acontece na Estação Memória, no centro da cidade (lugar problemático que historicamente abrigou a zona de prostituição e da qual a Usiminas sempre procurou afastar os trabalhadores). A leitura das entrelinhas revela qual evento é destinado a cada classe.

Paralelo ao espaço de arte das elites existe locais populares onde acontecem atividades culturais e artísticas, como a Estação Memória e o Parque Ipanema. A Estação Memória, localizada no centro da cidade, era uma estação ferroviária que foi construída em 1930 e desativada em 1951. Em 1993, foi reinaugurada como museu, após ter sido tombada como patrimônio histórico. A partir daí, passou a ser um núcleo de preservação e proteção da memória cultural do município. Por se tratar de uma unidade de memória, conserva acervo documental e artístico relacionados à Ipatinga, além de desenvolver projetos de arte.

⁴⁰⁹ *Diário do Aço*. 10/04/2008. <<http://www.diariodoaco.com.br/noticia.php?cdnoticia=8273>>

⁴¹⁰ Resende, Nivaldo. "O Vale das festas". *Diário do Aço*, 09/04/2008.

<<http://www.diariodoaco.com.br/noticia.php?cdnoticia=8270>>

⁴¹¹ Grande parte das obras de René-François-Auguste Rodin (1840-1917), um dos mais importantes escultores em bronze de todos os tempos, está exposta no Museu Rodin em Paris (Fonte: <http://www.rodinmuseum.org/>).

⁴¹² Nascido em Ouro Fino-MG em 1937 e falecido em 2003, Álvaro Brandão Apocalypse foi um artista plástico (pintor e ilustrador) aluno de Guignard que destacou-se por retratar os dramas e mitos populares. Atuou como cenógrafo e diretor de teatro, tendo sido um dos fundadores do Grupo Giramundo de teatro de bonecos. Lecionou na Escola de Belas Artes da Faculdade de Arquitetura da UFMG (Fonte: <http://www.arquivoapocalypse.art.br/index1.html>).

O próximo anúncio sobre as ações de caráter beneficente é semelhante ao evento descrito anteriormente. Na mesma reportagem são divulgados dois acontecimentos, deixando bem claro a separação entre as classes:⁴¹³

Timóteo – Nesta sexta-feira (6), o Clube Campestre sedia a 10ª Noite de Queijos e Vinhos, a partir de 22h. O evento tem caráter beneficente e visa arrecadar fundos para a Creche Ser Criança. Durante a noite, serão servidos vinhos requintados e várias tábuas de queijos e frios. A atração musical da noite será a Banda Ema. O evento contará ainda com uma equipe de chefes de cozinha para preparar uma massa e um café colonial, servidos ao final da noite. Os convites individuais podem ser comprados por R\$ 60, nos seguintes postos de vendas: Empório do Vinho Timóteo (3848-1195), Empório do Vinho Ipatinga (3826-2888), Clube Campestre Acesita (3849-1424) e Glamour Acessório (3849-2116).

Na Vila - No espaço da RKG Eventos, “Na Vila”, no Bairro Quitandinha, será oferecido um cardápio variado durante as noites desta semana. Hoje e amanhã, a opção é a noite de caldos especiais, como canjiquinha e caldo de feijão. Na sexta-feira (6) serão servidos pizzas e rodízio de petiscos. No sábado (7), das 12h às 16h, o espaço terá uma feijoada e, à noite, nova dose de pizza e petiscos. Mais informações pelo telefone 3849-5700.

O primeiro evento *10ª Noite de queijos e vinhos* coloca em relevo que os vinhos são requintados, que haverá uma equipe de chefes de cozinha e uma atração musical ao vivo. Por sua décima edição, subentende-se que é um programa já consolidado. O preço do “convite” e os postos de venda deixam claro que não se trata de um acontecimento popular. O segundo anúncio não informa o nome do evento, se há atrações musicais, nem preço do “convite” e o local de venda, apenas diz que o cardápio é variado, com caldos, pizza, petiscos e feijoada.

Os anúncios citados demonstram que as festas, chás e bailes promovidos pela elite e destinados a seus pares, têm um tríplice significado. Eles permitem manter e expandir as redes de sociabilidade entre os “iguais” (pois são frequentados por pessoas de semelhante status), possibilitam angariar fundos para suprir carências sociais da população pobre (mantendo-a, grata e confiável) e, por fim, conferem prestígio (os membros das elites passam a ser vistos como solidários, desapegados materialmente e conscientes de sua responsabilidade social).

Esses eventos têm uma enorme abrangência local, já que neles estão presentes repórteres e colunistas sociais que os divulgam junto com o nome dos patrocinadores e organizadores. Como o colunismo funciona como um “testemunho eloquente” da participação em determinados círculos sociais que confere prestígio, há um amplo envolvimento pelas

⁴¹³ “Noite de queijos e vinhos”. *Diário do Aço*. 04/06/2008
<http://www.diariodoaco.com.br/noticia.php?cdnoticia=10112>

elites para que seu nome e evento sejam divulgados nas primeiras páginas dos jornais. Conforme Miceli, a aparição na imprensa atesta o prestígio dos anfitriões e convidados, transmitindo a imagem glamourosa daqueles que ocupam o topo da hierarquia social, causando inveja nos leitores que dariam tudo para ocupar uma posição de semelhante status.⁴¹⁴

Em Ipatinga é possível identificar diversas modalidades de ação social movidas por operários, elites e membros da comunidade em prol da comunidade em situação de pobreza. Em oposição a essa filantropia “à distância”, praticada pela elite, na qual apenas são arrecadados fundos para doar às instituições, sem aproximação entre as classes, existe um tipo de filantropia cujos voluntários vão até a população a ser ajudada e promovem atividades no ambiente assistido.

Outro tipo de ação social que se embasa em um princípio muito diferente do que foi mencionado é o trabalho de Ione Tofanelli (esposa de um trabalhador da Usiminas que foi demitido por envolver-se com movimentos sindicais). Sua atuação é marcada pelo engajamento político em prol da implantação e aplicação de leis que assegurem melhorias na vida de crianças e adolescentes. Em sua trajetória de militância, Ione Tofanelli, conta que “*passou momentos difíceis durante a Ditadura Militar, sofrendo repressão dos setores governamental e privado.*”⁴¹⁵

Acerca da diferença entre o engajamento político de Ione Tofanelli e as ações filantrópicas ligadas ao colunismo social das esposas dos dirigentes da Usiminas, José Augusto (ex-funcionário da Usiminas que foi demitido por não se curvar a essa empresa) pondera: “*é importante prestar atenção se esta filantropia continuará com os maridos fora do poder.*”⁴¹⁶ Ou seja, José Augusto questiona se a filantropia realizada pelas esposas dos dirigentes da Usiminas é uma ação que visa praticar a solidariedade ou dar maior respaldo ao trabalho do marido. José Augusto ressaltou que “*Dona Ione tem uma longa história de luta na*

⁴¹⁴ Sergio Miceli faz uma rica análise sobre o colunismo social brasileiro, que ilumina o comportamento da elite de Ipatinga. Em sua opinião, o colunismo social é uma forma de ressaltar a rivalidade e o prestígio entre os diversos segmentos da elite brasileira. Apesar do seu glamour, o colunismo põe em relevo a grande desigualdade social que assola o nosso país, em que os ricos esbanjam sua fortuna para provocar brilho nos olhos dos pobres sem o menor engajamento na redução da desigualdade social. Afinal, se houvesse uma aproximação entre as classes, o brilho das elites ficaria ofuscado. Dessa forma, manter maior distância social, aumenta o destaque daqueles que estão no topo. (Miceli, Sérgio. “A lisonja da elite”. In: *Carta Capital*, ano XII, n. 374, 2005, pp. 54-57).

⁴¹⁵ Lopes, Edilene. “Uma trajetória de perseverança e coerência”. *Revista Bons Conselhos*, n 7, Fev/Abr 2006, pp.16-17. (Publicação do Instituto Telemig Celular).

⁴¹⁶ Informação dada por José Augusto de Moraes, via e-mail, em 30/04/2008.

cidade e nunca foi mulher de chefe. Pelo contrário, seu marido foi perseguido na empresa [Usiminas] por sua trajetória de luta.”

Comparando os chás e os bailes beneficentes promovidos pela esposas dos dirigentes da Usiminas e o engajamento político de Ione Tofanelli e outros militantes como ela, é possível perceber a diferença entre as ações de militância, na elaboração de leis que assegurem direitos legais à população em estado de vulnerabilidade, e o colonismo social que visa angariar prestígio individual e familiar.

As ações filantrópicas e de desenvolvimento comunitário são potentes recursos para angariar notoriedade e prestígio, ampliando o capital social e simbólico. A filantropia permite que redes de relações se estabeleçam entre os membros da elite e aqueles com quem é útil fazer alianças, como os deputados que frequentemente participam das festas filantrópicas. Como o dinheiro, por si só, não produz prestígio, para ter reconhecimento social não basta ser rico, é necessário que o prestígio seja exibido publicamente. Aliar a imagem da riqueza à de uma pessoa “boa”, via ações de filantropia, é particularmente útil na projeção social da elite. Como a siderurgia concedeu pouco espaço para a atuação das mulheres, elas engendraram novas sociabilidades nos bailes e chás filantrópicos que, acrescido ao status do marido nos postos de direção da fábrica, somam esforços na luta por prestígio e reconhecimento social na cidade de Ipatinga. Como mostra Gilda de Mello e Souza, embora separadas por duas éticas, a atuação das mulheres e a de seus maridos “são parcelas que se somam na contabilidade astuciosa da ascensão”⁴¹⁷

4.3. Articulações e disjunções entre arte, elite e operários

*Ipatinga nunca mais foi a mesma depois da criação do Instituto Cultural Usiminas.*⁴¹⁸

A história da “cultura” e da “arte” em Ipatinga se iniciou logo após o massacre de 1963. Com o afastamento dos policiais e vigilantes da Usiminas envolvidos no confronto, Ipatinga ficou um tempo sem policiamento, pois a população repelia a vinda de novos profissionais.⁴¹⁹ Como havia cerca de dez mil trabalhadores na cidade, a ausência de

⁴¹⁷ Souza, Gilda de Mello e. *O espírito das roupas* (Op. Cit.), 1987, p. 83.

⁴¹⁸ *Usiminas Jornal*, maio de 2003, p. 9.

⁴¹⁹ Tuler, Marilene. *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade* (Op. Cit.), 2007.

policciamento não poderia se prolongar por muito tempo. Visando equacionar essa situação, o comando da Polícia Militar de Minas Gerais enviou representantes para conversar com o Padre Avelino, o pacificador. O padre disse que os moradores não queriam policiais na cidade, pois a imagem que tinham deles era de violentos, assassinos e cruéis. Em meias conversas, surgiu a ideia de contratar a banda de música do Corpo de Bombeiros de Belo Horizonte para dissipar as imagens do massacre. No dia da apresentação, sob a cobertura e apoio do referido padre, os membros da banda uniformizados tocaram os instrumentos em frente à Igreja Nossa Senhora da Esperança, no Bairro Horto, um território neutro. O Padre Avelino menciona que a banda tocava maravilhosamente bem “*As crianças começaram a aparecer; e os pais pegando as crianças e puxando para a praça, pois tinham pavor da Polícia. Mas foi chegando gente. Depois de uma meia hora mais ou menos, já tinha uma multidão na frente. Batiam palmas...*”⁴²⁰

Devido ao sucesso e a repercussão da banda de música na tarefa de pacificação, uma outra foi formada na cidade, com o apoio do Padre Avelino e de Maurício de Melo (um dos dirigentes da Usiminas). A Usiminas doava os instrumentos musicais e colocava os funcionários que eram músicos amadores à disposição para comporem o grupo. Assim, a música, além de solucionar o problema com o policiamento, serviu de lazer para os funcionários, integrando-os à igreja e à Usiminas, uma forma sutil de discipliná-los.

Além da banda de música, nos primeiros anos após a implantação da Usiminas, o cinema e os clubes recreativos foram criados, visando proporcionar diversão e lazer aos trabalhadores. Tamanho foi o sucesso que nos anos 1960 e 1970 foram inaugurados sete cinemas na região, três deles em Ipatinga. Nessas instalações, além dos filmes exibidos, eram apresentadas peças teatrais e shows ao vivo com cantores que atraíam um grande público.⁴²¹

Se o cinema implantado em Ipatinga permitia fomentar sonhos, conter e distrair os trabalhadores, o desenvolvimento do teatro amador na cidade foi bastante diferente. Produzido por pessoas que não pertenciam à Usiminas e estavam insatisfeitas com a realidade que viviam, o teatro se revestia de um caráter contestatário. O dramaturgo e ator Darci Mônico Rodrigues, autor da peça *Santinha do Pau Oco*, que fez sucesso por uns quatro anos,

⁴²⁰ Idem, p.157.

⁴²¹ Renato Lacerda (*Rotary Club: poder invisível na terra prometida*, 2007) informa que, a partir dos anos oitenta, as maiores facilidades na aquisição de aparelhos televisores e o redirecionamento do consumo de filmes do cinema para os lares geraram uma espécie de “crise do cinema na região do Vale do Aço”.

percorrendo várias cidades de Minas, inclusive Valadares e Belo Horizonte, afirma que a peça “*tinha denúncias também das questões políticas e sociais, que aconteciam na época*”.⁴²² Como um contestador da “ordem” social, Darci Rodrigues ressalta a diferença entre o que ele chama de “teatro de elite” apresentado no Centro Cultural Usiminas e o teatro contestatório que ele participa:

Minha vida valeu. E, com todas as pedras que estiveram no meu caminho, eu começaria tudo de novo, só que, com mais maturidade e outros argumentos. Infelizmente, isso tá no sangue: faria tudo de novo e brigaria com todo mundo de novo e, enquanto eu estiver vivo, vou incomodar muita gente por causa do teatro.⁴²³

Embora ele não diga com quem brigou ou quais foram as pedras que encontrou no caminho, é possível inferir que o grupo de teatro do qual participava constituía uma ameaça ao poder consolidado. Seu depoimento confirma que o teatro não é tão popular e democrático em Ipatinga como é amplamente anunciado nas campanhas de popularização dessa arte pela Usicultura.⁴²⁴ Como menciona João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas, 65 anos) acerca dos eventos culturais que acontecem no Centro Cultural Usiminas e no Teatro Zélia Oguim: “*As pessoas que são menos favorecidas praticamente não participam, ficam mais nos eventos que acontecem nos parques e ruas.*”

Se a implantação do cinema (e, indiretamente, do teatro) em Ipatinga visava oferecer diversão à população e desviar a atenção dos aspectos políticos para a “cultura” e a arte, com a modernização da cidade e a implantação da Usicultura, essas atividades se voltaram para a propagação da “alta cultura” das elites, consolidando sua posição e prestígio na cidade. O maior investimento em “cultura” em Ipatinga se deu na década de 1990, após a privatização da Usiminas, visando ampliar seu poder de influência e resgatar sua credibilidade, diante do processo de desestatização.

O discurso quanto à democratização da cultura é uma forma de as elites imporem seu modo de vida, percebido como moderno, e desprestigiar as manifestações culturais populares, vistas como atrasadas e ameaçadoras. Assim, o modelo de convívio social das elites foi

⁴²² Moraes, José Augusto de. *Ipatinga cidade Jardim, 42 anos* (Op. Cit.), 2006.

⁴²³ Idem, p. 306.

⁴²⁴ Como menciona Eliane Parreiras (gerente do Centro Cultural Usiminas) esse investimento “*surgiu da necessidade de sistematizar os investimentos do Sistema Usiminas em cultura, pautados na democratização do acesso à produção do setor, na gestão ética e no permanente diálogo com a comunidade.*” (Instituto Cultural Usiminas comemora aniversário com ações da Tom. 26/05/2008.

<http://www.tomcomunicacao.com.br/blog.php?ano=2008&mes=5>)

transferido para o universo dos trabalhadores e de toda a sociedade, cujo caráter civilizatório visa introduzir a ordem, controlar os “impulsos” e moldar o comportamento popular.

A implantação do Usicultura (em 1993), do teatro Zélia Olguin (no Bairro Cariru, em 1994), do *Shopping Vale do Aço* (em 1998) e do Centro Cultural Usiminas - Usicultura (em 2002) conferia ao Vale do Aço um toque de metrópole moderna que permitia unir consumo, lazer e arte para o público elegante que se avolumava, favorecendo o projeto de expansão e fortalecimento das elites.⁴²⁵ O amplo e luxuoso espaço do Centro Cultural Usiminas se tornou um dos principais pontos de encontro da alta sociedade ipatinguense.

Em maio de 2008, com a comemoração dos 15 anos da Usicultura, o Shopping do Vale do Aço recebeu o Café Entreatos, um espaço gastronômico localizado no *foyer* do Teatro do Centro Cultural Usiminas. A gerente da Usicultura menciona que o Café é uma demanda antiga do Centro Cultural. Para que seja um diferencial, possui uma programação paralela que envolve gastronomia e cultura. O estabelecimento funciona de 12 horas às 19 horas para o público em geral e, após este horário, fica aberto apenas para os frequentadores do teatro.⁴²⁶ Essa delimitação no horário de funcionamento permite que o Café faça jus ao discurso quanto à democratização da cultura, ao mesmo tempo em que hierarquiza seus usuários.

A implantação do Centro Cultural Usiminas e o grande investimento em atividades culturais consolidaram Ipatinga como o maior polo cultural do interior de Minas Gerais. Recorrendo ao amplo discurso de modernização do teatro e da cultura, a Usiminas, que financia a maioria dos eventos que acontecem na região, procura manter sua influência, modelar o comportamento dos operários, além de circunscrever as elites. Como o gosto não é um dom da natureza, mas produto da educação recebida, como defende Bourdieu, os bens

⁴²⁵ Semelhantemente ao Shopping do Vale do Aço que conferia novas formas de lazer à elite, Maria Cláudia Bonadio (*Moda e sociabilidade*. São Paulo: SENAC, 2007) afirma que a abertura do Mappin Stores em São Paulo em 1913, destinado ao consumo das mulheres de elite, colaborou para a inserção das mulheres no espaço público, ampliando sua participação na sociedade. Assim, sair sozinha de casa para ir às compras deixou de ser um comportamento mal visto e passou a ser uma exigência do modo de vida das elites paulistanas. O tempo livre e sua conversão em atividades prazerosas se tornaram o grande distintivo desses grupos, principalmente porque as lojas de departamento davam acesso às últimas novidades lançadas na Europa. A teatralidade envolvida na composição do ambiente revestia as mercadorias de novos significados. Como ressalta Heloisa Pontes na apresentação do livro, fazer compras nas lojas de departamento, arrumar os cabelos nos salões e, à noite, ir ao Teatro Municipal “*onde iam exhibir os vestidos de gala, inteirar-se da vida social dos elegantes, informar-se sobre o ‘último grito’ em matéria de consumo social*” (p.12) – demonstram que, além das mercadorias, o Mappin vendia uma imagem idealizada e um estilo de vida próprio dos grupos privilegiados da sociedade.

⁴²⁶ Instituto Cultural Usiminas comemora aniversário com ações da Tom. 26/05/2008.
<http://www.tomcomunicacao.com.br/blog.php?ano=2008&mes=5>

culturais têm uma economia, uma lógica específica que precisa ser decifrada. As diferentes maneiras com que os bens culturais são consumidos e apropriados revelam as distinções sociais, pois funcionam como “*marcadores privilegiados de ‘classe’*”⁴²⁷. Assim, a forma de experimentar os bens culturais e manifestar o gosto classifica e distingue os diferentes grupos, aproximando-os ou afastando-os.

4.4. Conflitos e tensões incorporados nos monumentos públicos

Embora a delicadeza da arte e a dureza do aço pareçam muito distantes, em Ipatinga elas se encontram. Se no cotidiano, a Usiminas colabora na execução de obras e melhorias públicas, nas ocasiões comemorativas, como o aniversário da cidade, ela geralmente doa algo grandioso, permanente e bastante visível: uma escultura de aço, que é colocada em um jardim. Devido aos vínculos entre a cidade e a empresa, doar uma escultura é uma forma de a empresa renovar os compromissos, estreitar laços, demarcar espaços e ressaltar sua soberania no município, além de encobrir conflitos.

Lais Myrrha ressalta que os monumentos tradicionais são frequentemente associados à história oficial e ao poder. Eles possibilitam estabelecer uma memória oficial, a partir da representação de pessoas ou acontecimentos exemplares. Já os monumentos modernos, evocam uma negociação entre a lembrança e o esquecimento. Eles envolvem uma produção simbólica que nos possibilita pensar como a arte contemporânea utiliza dessa forma memorial para camuflar tensões. Myrrha também ressalta que os monumentos são os guardiões oficiais da posteridade, cujas narrativas históricas, nele simbolizadas, contam vitórias e glórias úteis à sociedade. Assim, nos monumentos não há lugar para as histórias do homem ordinário, pois o que interessa é a perpetuação da memória e dos valores coletivos.⁴²⁸

Geralmente os monumentos são dedicados à perpetuação memorialística de uma pessoa ou de um acontecimento relevante na história de um grupo (acontecimento ditoso, catástrofe ou ato heróico). Além disso, eles têm a função didática de corporificar a memória coletiva, advertindo diferentes gerações de que não devem se esquecer de um determinado

⁴²⁷ Bourdieu, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento* (Op. Cit.), 2007, p.09.

⁴²⁸ Myrrha, Lais. *Sobre as possibilidades da impermanência: Fotografia e monumento*. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte-MG: Escola de Belas Artes da UFMG, 2007, p. 35.

acontecimento. Os monumentos são forma de representar e de criar narrativas, tornando uma instituição, personagem ou acontecimento em algo perene e imponente.⁴²⁹

Os monumentos de aço que foram recentemente instalados em diversas partes da Ipatinga (a partir de 1990), além de embelezar a paisagem urbana e valorizar o patrimônio artístico e cultural da cidade, revestem-se de tensões na medida em que procuram encobrir atritos entre capital e trabalho, mando e subordinação. Embora a beleza e imponentia dos monumentos, bem como os discursos que os acompanham, ressaltem uma pretensa harmonia histórica entre a Usiminas, eles reportam a alianças espontâneas e desejáveis, como também aquelas forjadas pelas circunstâncias históricas. Além disso, são bastante úteis para transformar valores, implantar “tradições”, transmutar significados de eventos históricos e ocultar conflitos e movimentos contestatórios.⁴³⁰

Além de valorizar o patrimônio artístico e cultural da cidade, os monumentos apontam para os silêncios da história. Eles ocultam o desejo dos moradores de elevar a voz travada por mais de quarenta anos, como também apontam a atuação sindical pelega, moldada pelos interesses da siderurgia. Ao invés de se tornar um espaço de luta dos trabalhadores e dar voz aos seus anseios e necessidades, o sindicato leva os trabalhadores ao silenciamento.

Quando aconteceu o massacre de Ipatinga, houve uma reunião entre representantes da Usiminas e lideranças sindicais para que fizessem um acordo estipulando o que seria necessário para que os trabalhadores voltassem ao trabalho. Carlindo Pereira menciona que em outubro de 1963, o *Jornal Binômio*, de Belo Horizonte, publicou o acordo enfatizando que “os trabalhadores de Ipatinga vão erguer um monumento para lembrar os mortos do dia 7 [de outubro de 1963]: ‘para que nossos filhos jamais esqueçam aquela triste manhã de outubro’.” Passados 21 anos após o massacre, Pereira lastima que as promessas não foram cumpridas pela Usiminas. Além disso, “O monumento que seria erguido em memória aos mortos do dia 7 jamais foi lembrado pelo atual sindicato, criado pela ditadura.”⁴³¹ Afinal, erguer um monumento implicaria em perpetuar a memória do massacre, contrária aos interesses da Usiminas que queria apagar qualquer vestígio desse episódio.

⁴²⁹ Idem, p. 40.

⁴³⁰ Um rico exemplo dos usos sociais dos monumentos erguidos em homenagem às figuras patrióticas Caxias e Ozório é dado por Celso Castro, na obra *A invenção do exército brasileiro* (Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002) que ressalta a utilidade dos monumentos para configurar determinada identidade, exaltar valores desejáveis e encobrir conflitos, além de criar, manter ou modificar uma tradição.

⁴³¹ Pereira, Carlindo. *O massacre de Ipatinga* (Op. Cit.), 1984, p.113.

Como o sindicato é atrelado aos interesses da Usiminas, embora os trabalhadores procurassem homenagear os mortos no massacre, o sindicato buscou silenciar esse episódio fazendo um jogo cordial marcado por presenças e ausências. Talvez pressionado pelos trabalhadores ou pela população e não tendo mais como fugir a essa reivindicação, no dia 7 de outubro de 1989 (26 anos após a chacina), o Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga inaugurou o *Monumento 7 de outubro* em “homenagem” aos trabalhadores mortos em 1963.



Monumento erguido em 1989 em homenagem aos trabalhadores assassinados em 1963
Fotos: Paulo Roberto de Souza, maio de 2009⁴³²

O monumento que está localizado na Avenida Pero Vaz de Caminha, no Bairro Bom Retiro, é composto por uma pirâmide de aço que possui uma espécie de hélice que reporta a um tipo de cata-vento.⁴³³ Na base da pirâmide há uma placa que o identifica e uma engrenagem que reporta ao símbolo da indústria. No meio da pirâmide há um recorte. Quem sabe pode ser uma forma sutil de dizer que a hierarquia da Usiminas foi atingida ou desrespeitada com o massacre? Na base da pirâmide há um prolongamento para a direita. Uma forma de destacar que o sindicato tende para os interesses da classe dominante? As “hélices” que compõem o “cata-vento” são irregulares e parecem ser formadas por um emaranhado de pedaços de aço de forma indefinida que não permite uma leitura instrumental do seu significado, uma forma de ocultar o verdadeiro sentido da homenagem e dar um novo significado ao acontecimento. Seria as hélices uma forma de ressaltar que a Usiminas conseguiu dissipar os ventos da democracia?

⁴³² Agradeço a Paulo Roberto de Souza por me enviar gentilmente as fotografias via e-mail.

⁴³³ Não consegui informação sobre o(a) artista que elaborou essa escultura. Telefonei para o sindicato e a prefeitura, mas ninguém soube (ou pôde) me informar. São os silêncios da história.

A placa que acompanha o monumento não faz uso do termo “massacre”, mas diz que é uma “*homenagem aos trabalhadores assassinados em 1963*”. Conforme Souza, essa mudança de enfoque parece ser uma tentativa de promover um gradativo afastamento do significado original do embate. Afinal, “*assassinatos acontecem todos os dias e fazem parte do cotidiano da população.*” Já o termo massacre é mais forte e reporta a um episódio não rotineiro.⁴³⁴ Instalando o monumento, o sindicato atendeu à demanda dos trabalhadores e driblou a memória da tragédia, já que o monumento e os dizeres não são autoexplicativos.

Souza alerta que, ao invés de homenagear os trabalhadores mortos no massacre, os dizeres da placa exaltam os membros da Sindipa que inauguraram o memorial. Como pondera o autor, o sindicato de Ipatinga “*pouco ou quase nada evoluiu desde o discurso do primeiro presidente [do Brasil] em 1º de maio de 1965, quando Castello Branco esteve em Ipatinga, até outubro de 1989*”,⁴³⁵ ocasião em que o monumento do Sindipa foi instalado. Destituído de sua atuação como principal instância de reivindicação e luta dos trabalhadores por melhores salários e condições de trabalho, o sindicato se tornou a principal instituição a afastar os trabalhadores do foco reivindicativo, mantendo uma atuação pautada no assistencialismo e recreação, atendendo aos interesses da Usiminas.⁴³⁶

Em 1995, durante a gestão petista de João Magno, sucessor e vice de Chico Ferramenta, a prefeitura instalou no Centro da cidade uma escultura feita em chapa de aço cortada e dobrada de autoria do renomado artista mineiro Amilcar de Castro⁴³⁷ (possivelmente encomendada na gestão de Ferramenta).

⁴³⁴ Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60* (Op. Cit.), 2007, p.127.

⁴³⁵ Idem, Ididem.

⁴³⁶ Contrário a Ipatinga, em que o memorial aos trabalhadores nunca saiu conforme reivindicado, em Volta Redonda, o *Memorial 9 de Novembro*, de autoria do arquiteto Oscar Niemeyer, inaugurado em 1º de maio de 1989, é uma homenagem aos operários da CSN, vítimas do conflito com as tropas do Exército. Durante a greve dos operários na noite de 9 de novembro em 1988, o presidente José Sarney autorizou os soldados do Exército e do Batalhão de Choque da Polícia Militar a atirarem nos operários, matando três deles. O memorial é composto por um bloco de concreto com imagem de três corpos em baixo relevo. O do meio é transpassado por uma lâmina, também de concreto. Na madrugada seguinte à inauguração, o local foi parcialmente destruído por um atentado à bomba, que o fez tombar para frente, ficando preso apenas pelos vergalhões. A pedido do próprio Niemeyer ele não foi remodelado, sendo mantido com as marcas históricas da violência. O arquiteto pediu ainda que se colocasse uma placa com a seguinte frase: “*Um monumento àqueles que lutam pela Justiça e pela Igualdade*” em sua reinauguração em 12 de agosto de 1989 (Fonte: “*Memorial 9 de Novembro, de autoria do arquiteto Oscar Niemeyer*”. 05/06/2008 <http://www.voltaredonda.com.br/?pg=noticia&id=810>).

⁴³⁷ Nascido em 1920, em Paraisópolis (MG) e falecido em 2002, em Belo Horizonte, Amilcar de Castro é considerado um dos mais importantes escultores brasileiros do século 20. Sua arte férrea construtivista é



Escultura Amilcar de Castro - Praça 1º de Maio
Fotos: Rita Farias - Julho de 2008 (1), Renato Lacerda – Novembro de 2009 (2)⁴³⁸

A escultura foi erigida como um Monumento ao Trabalhador, complementada pelo poema *Meu maio*, do poeta russo Vladimir Maiakovski, gravado em aço. “A *escultura-monumento que celebra o trabalhador na Praça de Ipatinga – cidade operária [...] encerra em si o desenho de Minas, consagra a democracia e celebra a liberdade.*”⁴³⁹ Talvez fosse melhor dizer “anseia a liberdade”, já que celebrar a liberdade em Ipatinga estava longe de ser uma verdade na ocasião em que o monumento foi inaugurado, principalmente porque contou com o patrocínio da Usiminas.

A placa que acompanha a escultura traz os seguintes dizeres: “Sou operário, Este é o meu maio! Sou camponês, Este é o meu mês!...” Eis o poema de Maiakovski na íntegra: “*A todos que saíram às ruas de corpo-máquina cansado, a todos que imploram feriado às costas que a terra extenua – primeiro de maio! Meu mundo, em primaveras, Derrete a neve com o sol gaio. Sou operário – Este é o meu maio! Sou camponês - Este é o meu mês. Sou ferro – Eis o maio que eu quero! Sou terra – O maio é minha era!*”⁴⁴⁰ Interessante é que o mais

reconhecida no Brasil e exterior. Graduiu-se em Direito, foi aluno de Alberto da Veiga Guignard (no curso de desenho e pintura) e do austríaco naturalizado brasileiro Franz Weissmann (no curso de escultura). Lecionou na Fundação de Arte de Ouro Preto, na Escola Guignard da Universidade Estadual de Minas Gerais (onde foi diretor) e na Escola de Belas-Artes da Universidade Federal de Minas Gerais (Fonte: Casa Fiat de Cultura).

⁴³⁸ Agradeço a Renato Santos Lacerda por me enviar as fotografias via e-mail.

⁴³⁹ Sampaio, Márcio. Instituto Amílcar de Castro. Belo Horizonte, agosto de 2001

< <http://www.institutoamilcardecastro.com.br/oartista.php?pg=2&sp=1> >

⁴⁴⁰ O dicionário Aurélio define gaio como “Cabo que aguenta para vante o pau de surriola.” Ou “Cada um dos guardins do pau de carga”. No contexto dos trabalhadores da Usiminas, podemos entender que gaio se refere aos trabalhadores como o sustentáculo da Usiminas. (Ferreira, Aurélio Buarque de Holanda. Novo

significativo do poema parece ter sido censurado pelos patrocinadores (Usiminas e Usiminas Mecânica). As partes que afirmam que o operário é um “*corpo-máquina cansado*” que implora um feriado, que é ferro que se derrete na lida diária foram suprimidas para que a placa pudesse ser colocada em um lugar público e a imagem “cor-de-rosa” do trabalho na Usiminas não fosse abalada.

Acerca da obra de Amílcar de Castro, o artista e professor aposentado pela Escola de Belas-Artes da UFMG, Márcio Sampaio menciona que a riqueza da escultura desse artista está na sutil articulação entre forma e material. Por ser uma obra “mais enxuta”, com poucos detalhes, concentra força e energia. Os vãos que se abrem quando a chapa é seccionada e dobrada, sem ser rompida, parecem liberar a energia concentrada no interior da matéria e permitem passar um rastro de luz que atinge a superfície, possibilitando conquistar uma outra dimensão, uma prova de que o ferro que é bravamente resistente, pesado e rude pode ser trabalhado e moldado.⁴⁴¹

Como uma placa que precisa ser moldada para ser útil, os trabalhadores da Usiminas, os “homens de aço”, são identificados na empresa por sua chapa. Se os objetos de aço, como o chassi de um carro ou a placa de patrimônio que acompanha um bem público, recebem um número inscrito no metal, na Usiminas a chapa corresponde ao número de matrícula que o funcionário recebe ao entrar na empresa e que é inscrita na sua identidade.

As estratégias de moldagem e conquista dos possíveis futuros trabalhadores se iniciam na infância com o mascote Zé Chapinha. Em cada edição, o *Usiminas Jornal* traz brincadeiras, concursos de redação e desenho, além de informações diversificadas sobre alimentação saudável, culinária, saúde, escola, educação financeira, regras de comportamento e etiqueta social, responsabilidade ambiental e social, bem como aspectos da produção do aço. Na internet, há o site do Zé Chapinha, um espaço interativo com jogos, brincadeiras, curiosidades sobre a cultura japonesa e informações sobre a produção do aço. Ele também traz histórias em quadrinhos quanto ao “herói” que sempre vence as artimanhas do vilão Zé Ferrugem.

dicionário Aurélio da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986). O poema foi obtido da fonte: Conselho Federal de Serviço Social – CFESS. “Serviço Social na luta sempre” 01/05/2008. <http://cresspr.org.br/wp-content/uploads/arquivos/cfessmanifesta15maio2008.pdf>

⁴⁴¹ Sampaio, Márcio. Amílcar de Castro. 1999. <http://www.comartevirtual.com.br/ac-text.htm>



Zé Chapinha – Mascote da Usiminas⁴⁴²

Considerando os trabalhadores da Usiminas como *Homens produzidos em série* (no livro *Homens em série*) ou *Homens de aço* (Padre Avelino), as esculturas a seguir trazem representações quanto ao homem de aço que povoa o imaginário dos ipatinguenses.



Algumas representações do Homem de Aço
Foto: Rita Farias - Julho de 2008

⁴⁴² Imagem disponível em <http://biberrima.br.tripod.com/noisonline/id25.html> Acesso 23/04/2009.

A primeira delas é formada por tubos de aço. Sua característica mais visível está no contorno dos músculos de aço. A fotografia foi retirada na Expousipa, em julho de 2008, em um estande de uma das empresas parceiras da Usiminas. A segunda escultura (localizada no Clube Usipa) representa um homem de aço bruto, estático e inerte como um robô, sustentado por uma coluna de aço. A terceira, intitulada *Guerreiro de Aço*, de autoria de José Tito Ramos,⁴⁴³ está localizada no Saguão da Prefeitura de Ipatinga.⁴⁴⁴ Sua escultura alude ao trabalhador guerreiro na incessante batalha da produção do aço e das relações sociais que perpassam a siderúrgica e a prefeitura.

Se o sindicato nada fez para preservar a memória dos mortos no massacre, como foi discutido, a Usiminas instalou no local onde ocorreu a tragédia uma escultura imponente, composta por vinte toneladas de aço coberto com tinta amarela que contrasta com o verde do gramado.



Monumento Tomie Ohtake, inaugurada em abril de 2004
Foto: Rita Farias – Julho 2008

Elaborada pela artista nipo-brasileira Tomie Ohtake,⁴⁴⁵ a escultura é formada pelos dois “cês” contrários que se interagem e se complementam, unindo a dureza do aço à leveza da

⁴⁴³ A escultura de José Tito Ramos, funcionário da Usiminas foi vencedora do concurso Novos Artistas, promovido pela Usiminas, em 2005. Seu autor diz que não é artista. Apenas na época do concurso resolve elaborar alguma obra, tendo vencido por duas vezes.

⁴⁴⁴ *Usiminas Jornal*, setembro de 2005, p.16.

⁴⁴⁵ Nascida em 1913 em Kioto, no Japão, em 1936 Tomie Ohtake migrou para o Brasil e nos anos 1960 se naturalizou brasileira. Tomie começou a pintar aos 40 anos de idade, conquistou fama na década de 1960 e foi considerada a “dama das artes plásticas brasileiras”. É uma das principais representantes do

arte, “*simboliza[ando] a parceria entre empresa e município.*”⁴⁴⁶ A implantação da escultura no local onde aconteceu o massacre parece fazer parte de uma clara intenção da Usiminas de transmutar o sentido do local, transformando dor e tristeza em arte e beleza, além de demarcar a abrangência da empresa com o enriquecimento do complexo artístico, arquitetônico e paisagístico da cidade.

A doação da escultura à cidade fez parte das comemorações dos 41 anos de operação da Usiminas. Além de marcar a presença da empresa na cidade, as obras de arte têm um significado e uma razão de ser que não são ditos abertamente. Atendendo a esse fim decifratório, Ohtake não nomeou sua obra prima. Ela disse que “*prefere deixar livre a interpretação de suas obras*” para quem as observa. Durante a inauguração, Ohtake “*limitou-se a dizer que a escultura é uma referência às bobinas de aço produzidas na Usiminas, mas evitou falar sobre significados*”. Ela foi bastante econômica nas suas palavras: “*Estou emocionada, contente. Agradeço a todos que colaboraram e não tenho mais palavras.*” Calando-se Ohtake, as palavras ficaram por conta do presidente da Usiminas, Rinaldo Campos que mencionou que “*a escultura celebra a fusão das culturas brasileira e japonesa em Ipatinga, através da arte. [...] A obra de Tomie, que é japonesa, traduz essa integração, a harmonia com o poder público e o aço produzido aqui.*” Na solenidade também estava presente o prefeito, Chico Ferramenta “*que [apenas] agradeceu a iniciativa da Usiminas*”.⁴⁴⁷

O *Usiminas Jornal* sugere que os “*Cês*” de Tomie Ohtake “*que parecem conversar entre si ou se complementar, seriam alusivos à integração cultural na cidade, que além dos japoneses recebeu influências de imigrantes de dezenas de países e de outros estados brasileiros.*”⁴⁴⁸ Apesar de Tomie Ohtake dizer que a escultura simboliza as bobinas de aço produzidas na Usiminas e a parceria entre empresa e município, a escultura confere a impressão de uma aliança (anel) amassada e quebrada. Apesar da imponência do monumento, podemos percebê-lo como o rompimento da uma aliança e cumplicidade (entre a Usiminas e a prefeitura). Poderíamos pensar também em uma boca engolindo a outra. Ou ainda, uma barra se inclinando diante da outra (quem sabe a Usiminas tendo que se inclinar diante de Chico Ferramenta?). Como menciona o *Usiminas Jornal*, a escultura, “*sendo arte, pode assumir*

abstracionismo informal, cujas obras abrangem pinturas, gravuras e esculturas, muitas delas expostas em locais públicos, principalmente na cidade de São Paulo. (Fonte: www.institutotomieohtake.org.br).

⁴⁴⁶ *Usiminas Jornal*, abril de 2004, p.6-7.

⁴⁴⁷ Ide, *Ibidem*.

⁴⁴⁸ Ide, *Ibidem*.

vários significados de acordo com o momento e a ótica de cada pessoa.” Ela “pode servir de fio condutor a um breve passeio pela história de Ipatinga, dentre muitas outras possibilidades de interpretação que a obra oferece.”⁴⁴⁹ Diante de tantas possibilidades quanto ao significado dos “cês” contrários e, considerando o fato de a artista Tomie Ohtake preferir guardar silêncio quanto ao significado da sua obra, restou à população a interrogação.

Apesar do silêncio da empresa e do sindicato, que se empenharam na transmutação do sentido das homenagens aos mortos no massacre, no dia 6 de outubro de 2006 (quando completava 43 anos que acontecera a tragédia, dois anos após a inauguração da escultura de Ohtake), o jardim onde essa batalha foi travada estava repleto de cruzeiros, botinas, capacetes e faixas em homenagem aos mortos. Uma forma de avivar a memória do massacre. Segundo Marilene Tuler, os mentores dessa homenagem foram os artistas plásticos ipatinguenses Jussara Regina Marquezini e Amauri Kru's⁴⁵⁰ em parceria dos membros da CUT.

Entretanto, no dia seguinte, todo o material havia sido removido, imperando novamente o silêncio. Por não poder permanecer como objeto histórico, podemos denominar a criação de Jussara Regina Marquezini e Amauri Kru's como “antimonumentos”, como sugere Lais Myrrha, já que fazem parte de um movimento de reivindicação por uma memória que possibilita que os membros de uma sociedade possam se reconhecer e se tornar coesos.⁴⁵¹ Lamentavelmente, suas obras foram bastante transitórias. Ao serem removidas, elas não puderam permanecer como monumentos, mas felizmente sobreviveram enquanto fotografias e puderam ser registradas em uma tese, possibilitando perpetuar a história.

As cruzeiros, capacetes e botinas espalhadas pelo jardim parecem impregnadas de silêncio e dor. Esses objetos parecem dizer que os corpos dos funcionários não estão mais presentes, mas o trabalho que eles realizaram na construção da Usiminas está presente na estrutura da Usiminas e em tantos lugares onde o aço foi empregado.

⁴⁴⁹ *Usiminas Jornal*, abril de 2004, p.6-7.

⁴⁵⁰ Jussara Regina Marquezini Artista plástica de Colatina (ES) que vive em Ipatinga e trabalha com pintura e escultura. Amauri Kru's é um artista de Ipatinga, com dez anos de carreira. Suas obras abstratas (esculturas e telas) são elaboradas em aço carbono, madeira e material reciclado e aludem à temática “vida e morte”. É coordenador da *Feirarte*, feira de artesanato local, e preside a Associação dos Expositores da Feirarte, Artistas e Artesãos do Vale do Aço (Fonte: *Diário Popular*, Ipatinga, 16/12/2009, p.11).

⁴⁵¹ Myrrha, Lais. *Sobre as possibilidades da impermanência: Fotografia e monumento* (Op. Cit.), 2007, p. 24.



Homenagem aos mortos no massacre – Outubro de 2006
Acervo do vereador petista Agnaldo Bicalho⁴⁵²

Além da escultura de Tomie Ohtake, nesse amplo jardim localizado na BR 381, foi também instalado o monumento do Rotary Club (marco rotário) que remete ao primeiro agrupamento social da elite de Ipatinga e aos “donos do poder” que decidem os rumos da região. Ele alude às alianças estabelecidas pelo grupo e aos primeiros empreendimentos e benfeitorias que marcaram a história considerada digna de ser contada.

⁴⁵² Agradeço a Marilene Tuler por me enviar gentilmente as fotografias via e-mail.



Monumento do Rotary Club – Marco Rotário BR 381
Foto: Rita Farias – Julho 2008

Seguindo a dinâmica das esculturas espalhadas pela cidade como forma de ressaltar o domínio da Usiminas e os laços sociais, a Paróquia Sagrado Coração de Jesus possui uma moderna estrutura em aço, que a torna um diferencial em relação a outras igrejas.



Paróquia Sagrado Coração de Jesus – Bairro Cariru, inaugurada em junho de 1986
Fotografia de Rita Farias – Julho de 2008

A construção da Paróquia, segundo Marília (graduada em laticínios, 35 anos), contou com a ajuda da Usiminas, que cedeu o terreno e doou o aço para a estrutura da igreja que foi inaugurada em junho de 1986. Provavelmente a Usiminas também forneceu o projeto, que é

um tanto quanto diferente das igrejas convencionais. A Usiminas também cedeu um imóvel onde passou a funcionar a casa Paroquial.⁴⁵³

Desde os primórdios dessa igreja, ela se relaciona a uma parceria com a Usiminas. Conforme divulgado no *site* da paróquia, ela foi criada no dia 25 de junho de 1965. A capela do Colégio São Francisco Xavier (da Usiminas) serviu provisoriamente de Matriz, até que a igreja fosse construída. Como eram estreitas as relações entre a Usiminas e a igreja católica, o Padre Pescatori (que dirigiu a paróquia no período de 1979 a 1981) e o Padre Hugo Magdalena moraram no Bairro das Águas, em uma casa cedida pela Usiminas. A presença da empresa nessa igreja talvez seja uma tentativa de amenizar as relações difíceis entre ambas, já que a igreja católica defendia a teologia da libertação, motivando os trabalhadores a lutarem pelos seus direitos e a resistirem, enquanto a Usiminas procurava “civilizá-los”.



Igreja Sagrada Família - Bairro Canaã
Foto: Marilene Tuler, maio de 2009

Semelhantemente, a igreja Sagrada Família (concluída em 2008), localizada no Bairro Canaã, possui em sua fachada as marcas do aço da Usiminas: uma escultura da *Sagrada Família* elaborada em aço pelo artista plástico de Ipatinga Kaká Ferreira.⁴⁵⁴ Assim, a arte no aço alcança maior amplitude marcando a presença da Usiminas em todos os lugares.⁴⁵⁵

⁴⁵³ Paróquia Sagrado Coração de Jesus. <<http://www.pscjdi.com.br/historico.htm>>. Acesso 25/04/2009.

⁴⁵⁴ Além das esculturas em Aço, Kaká Ferreira faz obras em argila.

⁴⁵⁵ Se antes da implantação da Usiminas, a madeira dominava a região, com a chegada da empresa, a siderúrgica Belgo-Mineira, que era movida a carvão vegetal, se encarregou de derrubar toda a riqueza verde, para que fosse instalada a Usiminas. Como não havia materiais de construção que permitissem erguer obras de alvenaria, as primeiras casas e alojamentos foram construídos de madeira, inclusive a primeira Igreja católica, que recebeu o nome de *Nossa Senhora da Esperança* e, ainda hoje, permanece no local. No artigo *A Igreja do Horto... Simbologias*, divulgado no *Diário Popular*, Marilene Tuler ressalta que, com a consolidação da Usiminas, gradativamente, a madeira perdeu espaço em Ipatinga e o aço tomou todos os

As esculturas recentes, elaboradas pela artista plástica Vilma Noël⁴⁵⁶ e doadas pela Usiminas, compõem uma arte elaborada e “moderna”, com contornos suaves e curvilíneos e formas abstratas que reportam à figura humana, mas não são facilmente entendíveis. Elas indicam que os ipatinguenses superaram a rudeza dos anos iniciais e, estando mais “civilizados” e polidos, possuem maior sensibilidade artística. A escultura *Millenium*, de Vilma Noël, inaugurada em 16 de novembro de 2007, no Trevo do Bairro Iguazu foi confeccionada em bronze fundido e instalada sobre um eixo giratório. Ela foi patrocinada pela Usiminas, através da lei estadual e federal de incentivo à cultura, com apoio da prefeitura de Ipatinga. Nessa escultura, notamos a sensibilidade, leveza e energia, traços que caracterizam o trabalho da artista. O monumento que “*representa o progresso e o espírito de humanidade [...] tem traços perfeitos e espírito de modernidade.*”⁴⁵⁷



Millenium 2007 – Pirâmide do Progresso de Vilma Noël com Usiminas ao fundo
Fotografia de Rita Farias – Julho de 2008

domínios da região”. Tuler informa que, na Igreja Nossa Senhora da Esperança só se usou madeira de lei. Uma forma de resgatar o prestígio da madeira aniquilado pelo aço que tomou forma na arquitetura e monumentos artísticos.

⁴⁵⁶ A escultora Vilma Noel é mineira de Diamantina e passou a infância em Dionísio MG. Possui ateliê em Nova York, Rio de Janeiro e Coronel Fabriciano e obras na Alemanha, França, Itália, Holanda, Bélgica, África do Sul, Rússia, Inglaterra, Estados Unidos e Brasil. Sua vivência internacional lhe proporciona grande status na região. Depois de ter feito a escultura “Mãe África” em Zâmbia, em 1998, foi eleita cidadã honorária desse país africano. (Fonte: *Diário de Itabira*, p.12, 05/05/2008.

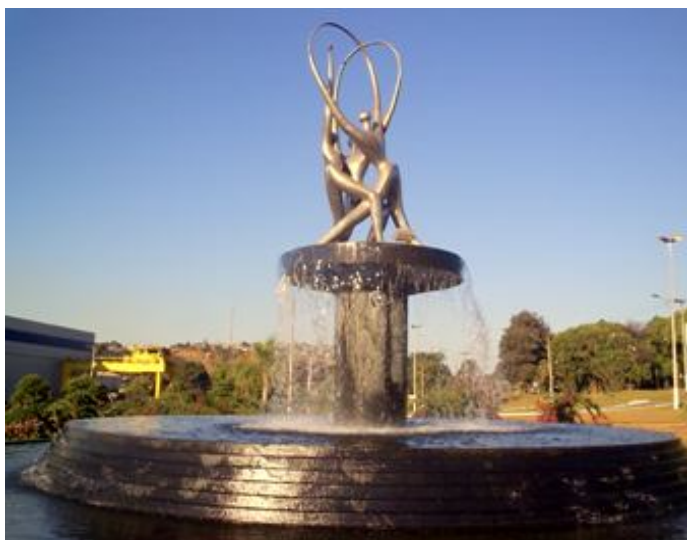
http://www.pousadatropioreal.com.br/coluna/96/coluna_expressao_4-5-2008.pdf.

⁴⁵⁷ As esculturas de Vilma Noel em direção ao infinito Acesso em 24/04/09.

<<http://www.thebrasilians.com/mostranews.php?id=92&lingua=br>>

Vilma explica que se inspirou na união de classes e no espírito de coletividade dos cidadãos de Ipatinga para conceber a obra.⁴⁵⁸ O jornal *Folha do Comércio* ressalta que a artista procurou trabalhar na escultura uma visão “*que simplifica e estiliza organicamente a realidade, num conjunto de contrários magistralmente elaborado.*”⁴⁵⁹ Embora nenhuma reportagem faça menção a esse aspecto, sua forma piramidal faz lembrar a hierarquia que marca a vida dos ipatinguenses.

Outra escultura de Vilma Nöel, nomeada *Sinergia*, está localizada em Timóteo no trevo que interliga a cidade com Fabriciano e Ipatinga. Patrocinada pela Acesita e inaugurada em 1997, ela possui dez toneladas de aço inoxidável e mede dez metros de altura. As mãos unidas formando três arcos que representam a integração entre as três cidades, visando atender o projeto de consolidação da Região Metropolitana do Vale do Aço.



Monumento Sinergia de Vilma Nöel, 1997
Integração Ipatinga, Timóteo e Fabriciano
Fotografia de Rita Farias – Julho de 2008



Monumento Terra Mãe de Vilma Nöel, 2002
Coronel Fabriciano
Fonte: <http://www.descubraminas.com.br>

No trevo de Fabriciano, principal via de acesso à cidade, está localizada outra criação de Vilma Nöel, o monumento *Terra Mãe*, inaugurado em 2002, com o objetivo de integrar os três membros da “família” Vale do Aço. Afinal, é essa integração que lhe dá o direito de ser chamado de região metropolitana.⁴⁶⁰ Por ser um objeto caro e altamente visível, o monumento

⁴⁵⁸. “Ligação umbilical com a cidade”. *Diário do Aço*. 07/11/2007.

⁴⁵⁹ “Millenium”. *Jornal Folha do Comércio*. n. 977, 23/11/2007.

⁴⁶⁰ A Região Metropolitana do Vale do Aço foi criada em 30 de dezembro de 1998, através da lei complementar n. 51/98 e se constituiu “na primeira experiência mineira de formalização, por adesão, de uma região

que “*representa o berço da história do Vale do Aço*” e tem a forma de uma mulher grávida foi bastante útil na invenção da tradição e consagração de Fabriciano como cidade mãe.⁴⁶¹

Renato Lacerda informa que, com a implantação das siderúrgicas em Timóteo e Ipatinga, esses distritos viviam em rivalidades com Coronel Fabriciano, cuja administração pública dedicava pouca atenção aos seus distritos. Em função desse descaso, os distritos buscaram sua emancipação política, alcançada dois anos após a inauguração da Usiminas. Assim, Fabriciano perdeu os impostos vindos da Acesita e da Usiminas, aumentando a rivalidade, que é expressa nas mais variadas formas: política, social, desportiva e cultural.⁴⁶²

Como as três cidades viviam em disputa, em 1966, a criação do topônimo “Vale do Aço” foi uma estratégia política para eleger Carlos Alberto Cotta a deputado estadual pelo MDB. Uma vez que era candidato de Coronel Fabriciano, ele poderia não obter os votos dos eleitores de Ipatinga e Timóteo. Então, para se consagrar como um candidato na região e somar forças políticas, era necessário cessar as dissensões e integrar as cidades.

Em busca de uma solução para o problema, o jornalista José Rodrigues do Amaral publicou no *Jornal Flan* um artigo dizendo que Carlos era um candidato a deputado estadual do Vale do Aço e não de Coronel Fabriciano. No artigo ele usou a expressão “Vale-do-Aço” com hífen, uma forma de integrar a região. Por estar no meio, isto é, em Coronel Fabriciano, Carlos Cotta seria o hífen, o fator de união entre as três cidades. O candidato usou esse argumento em seus comícios e, com o sucesso do empreendimento, foi eleito. A partir daí, várias pessoas abriram comércios usando a expressão: Oficina Vale do Aço, Armazém Vale do Aço e a Distribuidora Vale do Aço.

Enquanto Timóteo e Fabriciano ergueram monumentos que expressam a integração entre as cidades, por ser a maior e mais importante das cidades da redondeza, Ipatinga não fez nenhum monumento de interdependência. Ao contrário, fortaleceu as alianças internas, inaugurando diversas esculturas no espaço urbano.

metropolitana após constituição de 1988” (Costa, Geraldo M.; Costa, Heloisa Soares de Moura. “Novas e velhas diferenças: desafios à gestão metropolitana no Vale do Aço”, (Op. Cit, 2000, p.2.).

⁴⁶¹ Fonte: <http://www.fabriciano.mg.gov.br/acid_atrativo.php> Acesso em 24/04/2009.

⁴⁶² Lacerda, Renato Santos. *Rotary Club: poder invisível na terra prometida*, 2007.



Esculturas de Vilma Nöel - Shopping Vale do Aço
Fotografia de Rita Farias – Julho de 2008

Como a arte tem seus mistérios e sutilezas, ao implantar a galeria Hideo Kobayashi no Centro Cultural Usiminas, a empresa contratou uma equipe de monitoras que receberam treinamento em Ipatinga, ministrado por profissionais vinculados ao Centro Cultural Maria Antônia, da Universidade de São Paulo. O grupo recebeu aulas sobre história da arte e atendimento ao público, além de várias oficinas. A presença dessas monitoras nas exposições é justificada porque *“nem sempre é possível entender de imediato o significado e a importância de determinada obra de arte. O contexto em que o artista viveu, suas experiências pessoais e sua formação são fatores que influenciam no processo criativo.”*⁴⁶³

4.5. Um olhar fotográfico sobre os trabalhadores do aço

Em Ipatinga, a superação das dificuldades iniciais e a organização da vida em sociedade foram acompanhadas por um maior envolvimento em atividades artísticas. Um olhar mais apurado revela que os investimentos em arte têm dois objetivos básicos: moldar comportamentos esperados, dissolvendo conflitos entre capital e trabalho, além de manter a distância simbólica entre os grupos.

⁴⁶³ *Usiminas Jornal*, outubro de 2003, p.20. Como destaca Bourdieu, o modo de apropriação da cultura e da obra de arte delimita aqueles que são capazes de uma interpretação erudita e aqueles que apenas sentem a arte. Se para sentir a obra é necessário apenas os órgãos sensitivos, para desvendar seus códigos e proceder sua “leitura” é necessário *“o acionamento de patrimônio cognitivo e de uma competência cultural”* herdada ou adquirida (Bourdieu, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento* (Op. Cit.), 2007, p.10).

Esse duplo movimento de proximidade e afastamento, camuflado por um discurso democrático, parece análogo à adoção de um mesmo uniforme por todos aqueles que trabalham na Usiminas. Arte e vestuário expressam o espírito da Usiminas, que nivela por baixo, mas mantêm sutilmente as diferenciações. Vestir os executivos, o presidente e os operários com o mesmo uniforme contribui na transmutação do trabalho braçal, subalterno e desvalorizado em um trabalho digno e valorizado.

Semelhante às sutilezas do uniforme, um exemplo revelador dos usos sociais da arte é o trabalho fotográfico que a Usiminas encomendou ao artista Dimas Guedes,⁴⁶⁴ como parte das comemorações do 15º aniversário do Instituto Cultural Usiminas. Visando alcançar mais detalhes sobre as relações sociais que perpassam a siderúrgica, podemos estabelecer um diálogo entre as fotografias dos operários capturadas no contexto do massacre de Ipatinga (em 1963) e aquelas produzidas por Dimas Guedes que compuseram a exposição e o livro *Homem trabalho* (2008).

As fotografias amadoras (apresentadas no capítulo 2) de autoria de José Izabel do Nascimento (funcionário de uma das empreiteiras que prestavam serviços à Usiminas e que foi morto na ocasião da chacina) revelam a percepção de alguém que participou desse triste episódio. Elas expressam um olhar contestador e revelam o drama de alguém que sofria as pressões do momento. Apesar das limitações das fotografias,⁴⁶⁵ elas evidenciam a carga emotiva e o sofrimento que os trabalhadores viviam em 1963. Apesar de não serem uma reprodução perfeita da realidade, um *espelho do real*,⁴⁶⁶ as imagens tomadas durante o

⁴⁶⁴ Dimas Dario Guedes é Natural de Guaraciaba (MG) e reside em Ouro Preto. É graduado em Engenharia Geológica com especialização em Mineralogia, preservação do patrimônio cultural/natural e Fotografia. Atuou como diretor regional do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional em Ouro Preto e em Minas Gerais (IPHAN), foi professor de fotografia da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) e atua como professor na Fundação de Arte de Ouro Preto (FAOP). Possui fotos publicadas no Brasil e exterior (Fonte: Fundação de Arte de Ouro Preto).

⁴⁶⁵ Como destaca Philippe Dubois (*O ato fotográfico e outros ensaios*. Campinas, SP: Papyrus, 1993), a fotografia é apenas um fragmento do episódio, cuja tridimensionalidade é reduzida a uma imagem bidimensional e todas as variações cromáticas do ambiente são reduzidas a um contraste de preto e branco. Além disso, suas percepções sensitivas se resumem no visual, não contemplando as impressões táteis, olfativas, auditivas e sonoras.

⁴⁶⁶ Ao analisar a opinião de críticos e teóricos da fotografia, Philippe Dubois identifica que ela foi vista historicamente sob três perspectivas básicas: primeiramente, como *espelho do real*, ou seja, é uma reprodução mimética do real. No final do século XIX, alguns fotógrafos pictorialistas contestaram as primeiras concepções sobre a fotografia como registro fiel e objetivo da realidade. Assim, ela foi vista como *transformação do real*, ou seja, como uma formação arbitrária e ideológica, cuja percepção é culturalmente codificada. Finalmente, é vista como *traço de um real*, pois “a imagem foto torna-se inseparável de sua experiência

massacre têm sua riqueza por congelar um ponto específico do espaço-tempo e auxiliar na conservação da memória dos operários, testemunhando o ocorrido. Elas possibilitam “*conservar o traço do passado ou auxiliar as ciências em seu esforço para uma melhor apreensão da realidade do mundo.*”⁴⁶⁷

As fotografias retiradas por José Izabel do Nascimento no “calor” dos acontecimentos, sem premeditação, maquiagem ou efeitos artísticos permitem referenciar o momento, pois constituem as principais provas da ocorrência desse trágico episódio. Elas dão visibilidade à magnitude do acontecimento e valorizam um instante repleto de significado, dor e angústia. As imagens comprovam que o fotógrafo esteve presente no conflito, fazia parte daquele duro cenário e tinha consciência da magnitude do momento que não poderia ficar esquecido, mas deveria ser eternizado e valorizado como parte da história. Mais que um registro histórico, o trabalho fotográfico de José Isabel é uma forma de compartilhar sua vivência, seu olhar e seu ponto de vista. Embora ele tenha morrido após o massacre, seus últimos atos como fotógrafo possibilitaram um legado aos seus colegas de trabalho e às gerações futuras, deixando suas marcas na história de Ipatinga. Devido ao potencial expressivo, as fotografias motivam os ipatinguenses a manter viva a memória do massacre, apesar de toda a oposição da Usiminas.

Contrário às imagens que poderiam denunciar a “visão do inferno” da coqueria,⁴⁶⁸ as imagens capturadas por Guedes, por sua vez, revelam trabalhadores disciplinados, passivos e

referencial, do ato que a funda.” Embora ateste a existência de algo, não é capaz de expressar o seu sentido (Dubois, Philippe. O ato fotográfico (Op. Cit.), 1993, p.53).

⁴⁶⁷ Idem, p.29.

⁴⁶⁸ O *blog Formiga vermelha* aponta a dura realidade do trabalho realizado nas três coquerias da Usiminas e ressalta a relevância da fotografia em denunciar as condições de trabalho: “Conversei com um amigo que já visitou uma dessas coquerias e, nas palavras dele, “é a visão do inferno”. O ambiente é extremamente quente, os trabalhadores ficam submetidos a altíssimas temperaturas (os fornos trabalham em temperaturas próximas a 1300 °C) por horas e em péssimas condições de trabalho. A segurança parece não estar nas pautas de discussão da empresa. As roupas dos funcionários que ali trabalham, não apresentam qualquer proteção especial, sendo que estes trabalham próximos a peças incandescentes que, em contato com o corpo pode amputar um membro. [Os trabalhadores] estão em constante contato com gases tóxicos como o monóxido de carbono (que traz problemas respiratórios e, dependendo da quantidade, causa morte). Alguns [são] cancerígenos como, por exemplo, o benzeno, que causa leucemia. Talvez seja por isso que a Usiminas não permite a entrada de pessoas estranhas à empresa (sem um burocrático processo de autorização) e nem que os funcionários portem objetos eletrônicos dentro da empresa (como Notebooks e máquinas fotográficas). O argumento que a empresa sustenta para manter essas medidas é o de “espionagem industrial”. O descumprimento dessa regra pode resultar em demissão. E o sindicato e a população, ninguém faz nada? O sindicato é mais um braço da empresa do que defensor de causas trabalhistas, é um *marketing* para a boa imagem, algo para dizer ‘olha, nossos trabalhadores têm seus direitos defendidos’. A empresa exerce um forte controle na economia da cidade. Por isso, muita coisa conveniente

domesticados, moldados segundo a lógica do poder hegemônico. Suas imagens, produzidas com maquiagens e efeitos artísticos camuflam a dura realidade, romantizam o local de trabalho e transformam o cenário cinzento em um colorido artístico. Como a ideia era captar as imagens e as cores do rico universo da siderúrgica, seu olhar focou as “*relações homem/empresa e homem/máquina nas suas mais singulares e inusitadas situações, possibilitadas pelo ambiente da usina e pelos diversos momentos e operações que integram a linha de produção.*” As imagens artísticas “*exploram o universo dos trabalhadores do aço, [...] vistos como homens e mulheres voltados não só para a atividade industrial, mas como protagonistas diretos da filosofia do Sistema Usiminas.*”⁴⁶⁹

Ao receber tratamento artístico (efeitos de luz, sombra, cores, etc.), as fotografias de Dimas Guedes se revestem de encantamento e transmutam o trabalho braçal em obra de arte, dignas de compor um requintado livro e serem expostas na Galeria Hideo Kobayashi do Centro Cultural Usiminas, principal espaço de sociabilidade das elites. Como essa iniciativa visa divulgar uma arte que atenda a grupos hierarquicamente distantes (elite e operários), as fotografias foram organizadas para atender tanto ao público conhecedor da arte “legítima” quanto os ignorantes no assunto.

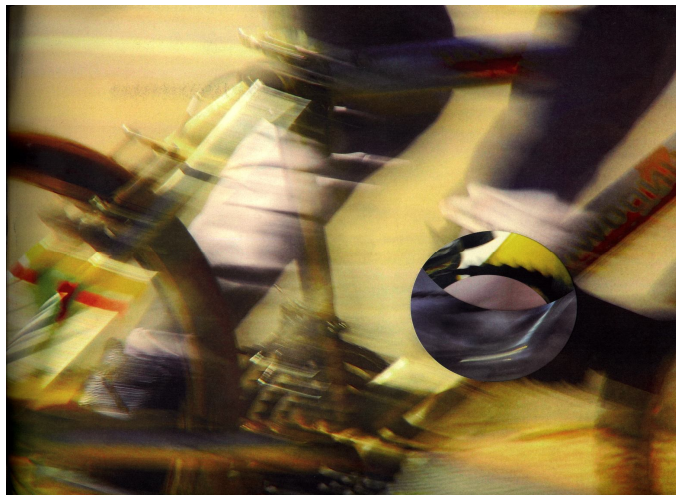
Até a própria organização do livro, feito em capa dura e em alta qualidade, intitulado *Homem Trabalho*, parece atender aos critérios da elite. Como o gosto depende da educação, como defende Bourdieu, as primeiras fotografias abstratas e com maiores efeitos artísticos deformam o local de trabalho mediante o amplo emprego de cores, luzes e efeitos. Elas parecem devotadas aos conhecedores da boa arte. Nas fotografias abstratas os rostos dos trabalhadores não aparecem, pois o que importa não é tanto quem está sendo retratado, mas a capacidade do artista em estilizar cenas corriqueiras. As últimas, por sua vez, (o trabalhador sempre fica por último) atendem à ignorância do trabalhador que não entende, apenas admira. Nela os efeitos artísticos são menores e os trabalhadores podem se reconhecer, pois suas faces aparecem nitidamente. Não conhecendo as sutilezas que regem a arte, os operários precisam enxergar o concreto, reconhecer a si e aos colegas nas imagens.

não aparece.” (Formiga vermelha. “É a visão do inferno”. 18 de Julho de 2008. <<http://www.formigavermelha.blogspot.com>>

⁴⁶⁹. “Olhar fotográfico dos trabalhadores do aço”. *Jornal dos Bairros*, 20/05/2008.

http://www.guiavaledoaco.com.br/2008/informativo.php?id_noticia=371&caderno=Cultura

Ao folhear o livro, o leitor se depara com um conjunto de páginas com fantástico jogo de cores intensas, cujas fotografias abstratas focam as rodas de bicicletas e as pernas de trabalhadores que as pedalam (provavelmente indo para o trabalho ou voltando dele).⁴⁷⁰



Operário andando de bicicleta
Foto: Dimas Guedes



Trabalhador da Usiminas se deslocando de bicicleta
Imagem Paulo Sérgio de Oliveira⁴⁷¹

Em uma segunda comparação, podemos confrontar as fotografias de Guedes e a de Paulo Sérgio de Oliveira (divulgada no *Diário do Aço*), também retirada no cotidiano dos

⁴⁷⁰ A reportagem intitulada *Instituto Cultural Usiminas comemora aniversário com ações da Tom*, divulgada em 26/05/2008 faz menção às bicicletas presentes nas fotografias que compõem a exposição *Homem Trabalho*. A reportagem ressalta: “Como a maioria dos funcionários da siderúrgica da Usiminas – personagens principais da exposição – utilizam a bicideta para ir trabalhar, esse aspecto recebeu grande ressaltto.”

< <http://www.tomcomunicacao.com.br/blog.php?ano=2008&mes=5> >

⁴⁷¹ *Diário do aço*. “Clima esquentado no Sindipa”. 14/01/2009.

trabalhadores. Enquanto a fotografia de Paulo Sérgio retrata o trabalhador como um todo e não possui efeito artístico, as de Dimas Guedes possuem foco destoado e trêmulo, preenchido por um fantástico jogo de cores fortes e vibrantes (amarelo, alaranjado, verde-limão, vermelho e roxo), cujos limites se diluem e se misturam. Essas cores enfatizam o movimento, o contraste e a luminosidade, sugerindo energia, dinamismo e vitalidade.

Em nenhuma das fotografias de Dimas Guedes aparece o corpo ou a face do ciclista. Todas elas se detêm nas pernas, propulsoras do movimento que se quer destacar. Há um recorte circular que mostra partes das páginas seguintes, que dá a sensação de um olho que se move na medida em que as folhas são passadas. O “olho” que abre a obra é significativo. Como defende Bourdieu, ele “*é um produto da história produzido pela educação.*”⁴⁷² Diante do emaranhado de cores e linhas, o espectador que não aprendeu os códigos que permitem decifrar a obra de arte, limita-se às “propriedades sensíveis” e sente-se submerso ao que lhe parece uma verdadeira confusão de cores e de linhas. Contrariamente, aqueles que detêm um olhar “puro”, sabem diferenciar e reconhecer estilos e modos de expressão característicos de um artista ou de uma época. Enquanto o olhar desavisado, interessado nos objetos concretos, vê o operário em sua bicicleta, o olhar “apurado” estará atento ao trabalho do artista, à combinação de cores e formas que expressam um determinado estilo. Assim, mesmo que a Usiminas faça uso da retórica quanto à democratização da arte, o acesso às mesmas oportunidades não garante a igualdade social.

Prosseguindo com a leitura, encontramos uma página essencialmente cinza, como o uniforme, que traz as fortes e definidas pisadas dos trabalhadores. O solado das botinas registra as marcas dos trabalhadores sobre o pó cinza e fino que cobre o solo. A próxima imagem registrada em um imenso tubo (provavelmente uma grande bobina de aço) ocupa duas páginas. O foco recai sobre um trabalhador solitário, cujo vermelho do fundo parece formar um grande olho em chamas. O trabalhador agachado ao realizar seu trabalho parece ser a pupila desse olho. O vermelho refletido em seu rosto e, mais nitidamente, em seu braço e suas mãos, contrasta com os extremos da fotografia, em que o negro matizado invade a imagem.

Na página seguinte, outro trabalhador caminha dentro de um tubo alaranjado que também forma um grande olho cuja íris é composta pelo aço fundido incandescente e a pupila, pelo trabalhador. Uma luminária na parte superior esquerda, em meio a um canto negro,

⁴⁷² Bourdieu, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento*, 2007, p.10.

parece ser a fonte de luz que ilumina o grande tubo. A imagem enegrecida não permite identificar o rosto do trabalhador.⁴⁷³



Operários dentro de bobinas
Foto: Dimas Guedes

Na sequência, uma página branca enfatiza a cor dos próximos trabalhos, cujo foco se concentra nos pés e nas mãos dos trabalhadores. O jogo de luzes vermelha, verde e amarela, o contraste entre o negro e cores fortes e a imagem trêmula não permitem identificar o trabalhador nem a atividade realizada. É preciso imaginação.



Foco nas mãos e pés
Foto: Dimas Guedes

⁴⁷³ Pelo uniforme dos trabalhadores, percebemos que eles não são do quadro da Usiminas, mas pertencem a empresas terceirizadas.

Seguindo a organização do livro, as próximas imagens focam trabalhadores em dupla. O fundo negro esconde o cenário, a cabeça baixa ou o rosto enegrecido impede a identificação dos trabalhadores. O foco é colocado nos capacetes, que recebem luzes vermelhas e amarelas, contrastando com o cinza do uniforme e com o imenso fundo negro. O jogo de luzes e cores transforma partes do cinza em amarelo, com intenso contraste com o capacete vermelho.



Operários trabalhando
Foto: Dimas Guedes

A seguir, uma página de papel de seda oferece suporte a uma sequência de palavras que representam nomes de operações envolvidas no processo de produção do aço. Essas palavras não são separadas por vírgulas, apenas por um pequeno espaço (laminar fundir soldar cortar tornear serrar temperar ligar usinar aquecer resfriar moldar enformar peneirar carregar cortar galvanizar temperar escarfar lingotar sinterizar coqueificar aquecer escorificar desfosforar forjar dessulfurar descarbonetar misturar derreter dobrar aglomerar estampar estrudar refinar). A sequência se repete, com algumas variações na ordem, até ocupar toda a página. As palavras se referem ao cotidiano monótono, repetitivo, de intenso trabalho, desenvolvido sem tréguas. A disposição das palavras parece ser uma forma de colocar os trabalhadores em vantagem, pois eles sabem o que significa cada uma daquelas operações e também conhecem a sequência adequada a cada processo, coisa que uma pessoa de fora ignora. Como não há conhecimento artístico que possa informar tal significado, apenas a prática cotidiana o permite compreender. Essas palavras expressam o domínio máximo dos operários que podem não entender as sutilezas da arte, mas entendem as operações envolvidas

na produção do aço. A alusão ao conhecimento dos trabalhadores parece ser um atrativo para familiarizá-los com o universo artístico.

Nas próximas fotografias, o cinza do uniforme contrasta com o amarelo do cinto de segurança e das máquinas. O uniforme sujo deixa dúvida se a sujeira é real ou artística.



Contrastes entre o cinza e o amarelo
Foto: Dimas Guedes

Mais à frente, há um novo conjunto de imagens impactantes com amplo emprego do vermelho, amarelo e roxo. Embora o maior destaque esteja nas chamas e fagulhas que desprendem das máquinas, o foco está nas mãos que trabalham. Como menciona o presidente da Usiminas, Rinaldo Campos, na apresentação do livro, “*A mão invisível do mercado é complementada pelas mãos invisíveis da cidadania corporativa*”, ou seja, as fotografias realçam as mãos que trabalham, que dão impulso à “mão invisível do mercado”, apregoada por Adam Smith.⁴⁷⁴

⁴⁷⁴ Mão invisível foi um termo introduzido por Adam Smith em *A Riqueza das nações*. Defendendo uma economia descentralizada, o autor emprega o termo para ressaltar que na economia de mercado, apesar da inexistência de uma entidade coordenadora, os indivíduos trabalham no sentido de fazer com que o rendimento seja o maior possível. Assim, o mercado caminha como se houvesse uma “mão invisível” que orientasse seu equilíbrio.



Foco nas mãos e fagulhas
Foto: Dimas Guedes

Em reportagem divulgada pela Tom Comunicação, a gerente do Centro Cultural Usiminas, Eliane Parreiras, enfatizando a importância da vida cultural na região, afirma que as comemorações dos 15 anos da Usicultura visavam “*aproximar ainda mais a comunidade do universo cultural e artístico.*” Ela menciona que no projeto do fotógrafo que compôs a exposição *Homem Trabalho*, “*havia o desafio de descobrir um outro olhar do homem e do cotidiano dentro da Usiminas, e Dimas fez isso muito bem*”.⁴⁷⁵

⁴⁷⁵ Instituto Cultural Usiminas comemora aniversário com ações da Tom. 26/05/2008.
<http://www.tomcomunicacao.com.br/blog.php?ano=2008&mes=5>



O cinza e o colorido sem maquiagem
Foto: Rita Farias – Julho de 2008



O cinza e o colorido artístico de Dimas Guedes

As fotografias anteriores permitem comparar o “cinza real” da minha fotografia, que não possui efeito artístico, e o colorido de Dimas que ressalta a pequenez do trabalhador diante da imensidão da siderúrgica. Mediante esse contraste, percebemos que o projeto da Usiminas de mostrar um olhar alternativo dos trabalhadores foi alcançado.

Sob o prisma artístico, o cotidiano de trabalho se torna encantado e romantizado. Talvez alguém que trabalhe na siderurgia, enfrentando o calor, o odor do ácido e tendo a “visão do inferno” da coqueria, não se encante tanto quanto outro que não participa do cotidiano na siderúrgica. A exposição artística acaba reforçando o jargão divulgado na reportagem da Tom Comunicação “*Cultura é aguçar os sentidos, encantar a visão, instigar a audição e transformar pessoas.*”⁴⁷⁶

Encomendar o trabalho artístico de Dimas Guedes faz parte da intenção da Usiminas de “embelezar” o mundo industrial e atenuar a desumanização do trabalho, reconfigurando o olhar dos operários de acordo com olhar burguês e introduzindo seu ideal estético e seu “bom gosto” no gosto operário, como mostra Daniela Palma.⁴⁷⁷

Rinaldo Morelli pondera que a fotografia abstrata envolve uma situação de ambiguidade, pois “*procura negar uma representação figurativa da realidade*”, ao mesmo tempo em que não pode ser “*desassociada de algo real que esteve diante da câmera.*”⁴⁷⁸ O desafio da busca de originalidade, de uma abordagem nunca antes vista, instiga o fotógrafo a abstrair o real, a criar imagens que neguem ou elidem o real, mesmo que sejam geradas a partir dele. Na opinião do autor, o julgamento do resultado não está “*condicionado ao conhecimento de qual porção do real aquela imagem partiu, mas o espectador é livre em suas considerações e julgamento.*”⁴⁷⁹

O emprego da arte na rotina da siderúrgica pode ser uma tentativa de transformar a percepção dos trabalhadores quanto ao local de trabalho, fornecendo-lhes uma visão alternativa desse espaço. Embora o discurso oficial ressalte que a exposição *Homem Trabalho* tenha o objetivo de dar visibilidade ao operário, a maquiagem artística possibilita um ar romantizado que nubla a realidade do cotidiano ali vivido. Além das cenas serem selecionadas

⁴⁷⁶ Idem, Ididem.

⁴⁷⁷ Conforme Daniela Palma, quando as imagens são veiculadas repetidamente, elas favorecem a introdução do “bom gosto” burguez no gosto operário, moldando uma “doce” realidade que afasta as referências da classe trabalhadora por perceberem seu gosto como “mau gosto”. As imagens guiadas pelo “bom gosto” burguês funcionam como uma afirmação da superioridade da classe dominante, respaldada pela cultura, arte e ciência. Essa visão que procura despertar os trabalhadores para enxergar nos objetos sua beleza intrínseca e estrutural ajuda a “embelezar” o mundo industrial e a “atenuar” a desumanização do trabalho, ao mesmo tempo em que dificulta o desenvolvimento de um olhar crítico pelo operário, enfraquecendo a luta pelos seus direitos (Palma, Daniela. *Um olhar de classe* (Op. Cit.), 2006).

⁴⁷⁸ Morelli Rinaldo. Fotografia abstrata, p.4. Acesso 26/04/2009.

http://www.fotografiacontemporanea.com.br/00_55_11_2275_0506

⁴⁷⁹ Idem, p.8.

conforme o interesse hegemônico, as reais condições de trabalho são frequentemente mascaradas pelo fundo negro ou pelo colorido que apaga o cenário e dá um toque de requinte, transformando a rotina pesada em objeto de admiração. Assim, a arte possibilita “civilizar”, “encantar a visão” e transformar pessoas.

Nas fotografias que compunham a exposição, os executivos que trabalham nos escritórios climatizados e possuem carros de luxo não foram contemplados. Somente os trabalhadores braçais, que se locomovem de bicicleta, carregam peso, sujam-se de lama ou graxa, lidam diretamente com os alto-fornos, as máquinas de solda e o corte de metais, expondo continuamente suas vidas a riscos, tiveram suas atividades laborais documentadas e transformadas em arte.

Ter sua imagem e a de seus colegas exposta no principal centro artístico da região, como homenagem, pode fomentar a gratidão dos operários pela empresa que expressa mais uma forma de “reconhecimento” do trabalho operário. Essa prática pode ser uma tentativa de transformar em orgulho um trabalho subalterno que poderia ser motivo de revolta. Além disso, é uma forma de levar os operários ao espaço cultural e impor sutilmente novas formas de convívio social. Por ter uma linguagem própria ligada à “civilização” e ao refinamento, frequentar os espaços onde as obras de arte são expostas exige que seus admiradores desenvolvam um padrão de conduta socialmente estabelecido para esse fim.

Convidar os operários a apreciar a “verdadeira” arte e aprender seus refinados códigos contribui para incitar neles o desejo de se deixar moldar, conforme os valores “legítimos” da elite. Como destaca Fumio Akaki (ex-funcionário da Usiminas que passou a se dedicar a pintura de quadros depois da aposentadoria), “*A arte mudou meu olhar sobre a natureza e sobre a vida*”.⁴⁸⁰ O próprio presidente da Usiminas, Rinaldo Campos, defende que os investimentos culturais compõem “*instrumento de transformação humana*”,⁴⁸¹ evidenciando os usos sociais da fotografia.

Assim, podemos concordar com Philippe Dubois sobre o fato de que a fotografia não é apenas uma imagem, produto de uma técnica ou ação. Ao contrário de um meio mecânico, pretensamente objetivo, ela é “*resultado de um fazer e de um saber fazer*”. Em função da magnitude de sua imagem, ela não pode ser concebida “*fora do jogo que a anima*” e dos

⁴⁸⁰ *Usiminas Jornal*, outubro de 2004, p.15.

⁴⁸¹ *Idem*, julho de 2004, p.7.

motivos que provocam a sua tomada. Como permite diversas leituras, podendo ser recepcionada e contemplada de diferentes formas, seus significados são inseparáveis da sua anunciação. Por isso, implica “*ontologicamente a questão do sujeito e, mais especificamente, do sujeito em processo.*”⁴⁸²

Devido às sutilezas que envolvem as fotografias artísticas, Denise Gusmão e Solange Jobim e Souza mencionam que elas entrelaçam técnica e subjetividade e ainda “*revelam escolhas diante de um universo infinito de imagens possíveis*”. Por isso, mais que um registro mecânico da realidade ela “*traz grafada a subjetividade do fotógrafo.*” Dependendo dos interesses em jogo, elas podem ser trabalhadas, visando construir tanto um olhar crítico e desperto quanto passivo e disperso. Por isso, “*a fotografia pode se constituir como uma grande aliada na educação estética do olhar*”.⁴⁸³

Para reforçar a importância da arte entre os trabalhadores, a Usiminas leva seus funcionários a se envolver em diversos tipos de atividades artísticas, dentro e fora da empresa. Com parte dessa iniciativa, o Centro de Pesquisas e Desenvolvimento da Usiminas tem abrigado exposições de pinturas, sendo que alguns dos trabalhos foram feitos pelos próprios funcionários que “*apresentaram obras figurativas e abstratas, que puderam ser apreciadas por empregados de toda a Usina.*”⁴⁸⁴

Além disso, dentro das ações do programa *Viver pra Valer*, promovido pela Usiminas, estão os cursos e apresentações artísticas (canto, dança e teatro), em que os trabalhadores “*preparam números especiais e fazem bonito durante as apresentações, arrancando muitos aplausos e gargalhadas do público.*”⁴⁸⁵

Apesar de o Centro Cultural Usiminas fazer um amplo discurso de democratização da arte e da cultura, as manifestações artísticas em Ipatinga estão ligadas à separação das classes e à modelagem de comportamentos. Afinal, a apropriação do espaço por grupos hierarquicamente distintos não significa uma apropriação do mesmo significado.

Diante do exposto, percebemos que a convivência das diferentes classes no espaço urbano do Vale do Aço envolve uma disputa tensa pelo poder, pela manutenção do status e

⁴⁸² Dubois, Philippe. O ato fotográfico (Op. Cit.), 1993, p.15.

⁴⁸³ Gusmão, Denise Sampaio; Jobim e Souza, Solange. “A estética da delicadeza nas roças de Minas: sobre a memória e a fotografia como estratégia de pesquisa-intervenção” *Psicologia & Sociedade*, 20, Edição Especial, 2008 (p.25).

⁴⁸⁴ *Usiminas Jornal*, janeiro de 2005, p.4.

⁴⁸⁵ *Usiminas Jornal*, agosto de 2006, p.8.

pela perpetuação dos silêncios da história. Ao mesmo tempo em que algumas vozes se levantam, buscando restituir aos cidadãos o direito de dar visibilidade à sua história, com suas dores e traumas, legando-a as gerações mais novas, outras formas de silêncio se impõem. Seja diretamente via proibições e ameaças, seja discretamente pela arte que “transforma” o medo e a dor em festividade, colorido e beleza.

Embora a produção do aço e a arte pareçam coisas distantes, em Ipatinga elas se complementam na modelagem do comportamento dos subalternos, promovendo sua “civilização” e levando-os a agirem conforme as expectativas dos grupos hierarquicamente superiores. A articulação entre a arte e o aço permite ainda estabilizar os antagonismos e diferenças de classe, consolidando as elites, mantendo a sua superioridade e o seu domínio.

CAPÍTULO 5. TRANSMUTANDO O UNIFORME EM SIGNO DE PRESTÍGIO

5.1. Performances do presidente da Usiminas: um “igual” ou superior?

A privatização que acarretou a redução de regalias e privilégios aos trabalhadores poderia ter levado a Usiminas a perder seu prestígio local. Entretanto, mesmo com a redução no número de trabalhadores e a queda no salário, a empresa conseguiu manter seu poder de influência. Isso foi conseguido, principalmente, graças às premiações e certificações que tem recebido, além de diversos investimentos em rituais que consagram a empresa e seus funcionários, possibilitando converter capital econômico em capital social e simbólico. Outra estratégia foi o presidente se vestir como os trabalhadores. Como menciona Virgílio (68 anos, trabalhou na Usiminas e aposentou-se por uma empreiteira): *“Na época de Amaro Lanari ele ia para a área produtiva da Usiminas de terno, gravata e carrão. Eu acho que o cargo do presidente é mais social, não precisa usar uniforme. Mas ele [Rinaldo] usa porque não quer aparecer, mas quer ficar igual aos trabalhadores.”* João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas, 65 anos) também ressaltou que uma das vantagens do uniforme é que *“Um não fica querendo aparecer mais que o outro! Ali todos são iguais, um mesmo grupo, com várias pessoas que representam uma unidade de trabalho.”*

Uma matéria publicada no *Usiminas Jornal* intitulada *Brilha o aço, brilham as pessoas* é um exemplo do investimento da empresa nos trabalhadores. Nas primeiras linhas a reportagem ressalta: *“por trás do brilho do aço fabricado pela Usiminas existem pessoas que também brilham. E brilham muito.”*⁴⁸⁶ Para possibilitar o brilho de seus funcionários a Usiminas tem uma ampla agenda de eventos que permitem aos trabalhadores se destacar na comunidade. Desenvolver o “brilho” dos trabalhadores permite perpetuar o orgulho de trabalhar na empresa e de vestir seu uniforme, além de dissolver conflitos.

Com a privatização da Usiminas, Rinaldo Campos Soares, que ocupava o cargo de chefe geral da Usiminas (cargo abaixo da presidência), foi selecionado para assumir a presidência da empresa. Em um momento de insegurança, dúvidas e medo de demissão era

⁴⁸⁶ Título de uma seção do *Usiminas Jornal*, julho de 2007, p.2.

necessária uma parceria entre trabalhadores e dirigentes. Assim, para conseguir o respeito, a credibilidade e admiração dos trabalhadores, Rinaldo usou diversas estratégias para se aproximar dos trabalhadores e mudar sua imagem de “*tipo autoritário chamado ‘filho da ditadura’*”⁴⁸⁷, como era visto na ocasião em que ocupava o cargo de superintendente. Em oposição ao chefe inacessível, ele construiu sua imagem pública como um presidente acessível e amigo, visto em condição de igualdade perante os trabalhadores.

Logo que me mudei para Ipatinga para realizar a pesquisa de campo, ficava intrigada quando os trabalhadores diziam que o presidente era “igual” a eles, que “*não era melhor só porque era presidente*”. Diante dessa asserção eu questionava: como é possível ser visto como igual, se pertencem a universos tão diferentes em termos de cargos, salários e status? Com o tempo, percebi a aura que envolve a figura de Rinaldo diante dos trabalhadores e da elite local, da qual ele é o principal personagem. Apesar de parecer paradoxal, essa “natureza dupla” do presidente - situado entre a igualdade e a diferença entre as classes, como homem simples e, ao mesmo tempo, o astro da elite - pode ser compreendida quando nos apoiamos nos estudos sobre *performance* de Goffman. Suas análises fornecem elementos que iluminam o sentido do uso do uniforme no cotidiano dos trabalhadores da Usiminas, bem como a atuação do presidente diante dos trabalhadores.

Em sua obra *A representação do eu na vida cotidiana*, Goffman compara a vida social a um teatro. Por isso, defende a concepção de que a vida é sempre dramática e os indivíduos, em suas múltiplas interações sociais (que ocorrem em diversos cenários), encontram-se engajados na representação de distintos papéis que requerem o desempenhando de *performances*, visando influenciar aqueles que os observam, mediante seus comportamentos. Goffman defende que as interações cotidianas formais e informais são guiadas por regras culturalmente determinadas, conhecidas como “bom senso”, “bom tom”, “boa educação” e “boas maneiras”.⁴⁸⁸

⁴⁸⁷ Pereira, Carlindo. *O massacre de Ipatinga* (Op. Cit.), 1984, p.135.

⁴⁸⁸ Goffman centrou sua análise na relevância de momentos cotidianos e nos pormenores da atuação do indivíduo diante de seus semelhantes, dando atenção a gestos, olhares, posicionamentos, verbalização e outras formas de expressão que, embora simples e corriqueiros, são reveladores e complexos. Como cada ocasião requer um comportamento culturalmente esperado, o indivíduo observa a forma como as pessoas agem, diante das circunstâncias em que se deparam e armazenam um repertório cultural de informações e signos que ajudam a fornecer respostas diante das diferentes maneiras pelas quais eles são interpelados. Em sua trajetória, o indivíduo aprende novas regras culturais, ampliando, gradativamente, seu leque de informações e de signos que permitem que ele compreenda as expectativas sociais que permeiam cada

Como o indivíduo transita por diversos ambientes, e assume diferentes papéis, ele utiliza “máscaras” que são modeladas e adaptadas às expectativas do público onde ele atua, permitindo compartilhar significados comuns, facilitando o entendimento de modelos preestabelecidos de comportamento. As “máscaras” podem ser usadas para reproduzir não só a ordem e expectativas sociais, como também são úteis como mecanismo de transgressão, principalmente quando se quer dar visibilidade a uma causa ou situação.⁴⁸⁹ Apesar de diversas pessoas em diferentes situações usarem máscaras de subversão, as pessoas públicas procuram construir sua imagem em conformidade com o papel social a ser desempenhado. Afinal, elas possuem uma reputação a defender e uma imagem a zelar, já que precisam contar com a adesão do seu público. Assim, para garantir a manutenção de sua imagem pública, é necessário que Rinaldo Campos, enquanto presidente da Usiminas, desempenhe *performances* distintas diante de seus diversos públicos: trabalhadores (como um homem simples e “igual”), acionistas e representantes de empresas parceiras (como diplomata e Cônsul Geral do Japão no Brasil), elites de Ipatinga (como seu principal integrante) e políticos do Vale do Aço, (parceiro atuante no desenvolvimento da cidade). Uma vez que a construção de sua imagem pública pauta-se nos valores, crenças e expectativas dos diferentes grupos de interesse, a cada plateia ele revela um comportamento particular, mostrando uma faceta do seu “eu”.

A habilidade de Rinaldo em transitar por diversos ambientes, inclusive aqueles de frequência dos trabalhadores, revela que ele é um “ator disciplinado”, nos dizeres de Goffman, pois demonstra que tem “*suficiente equilíbrio para passar de posições particulares de ausência de formalismo para posições públicas de graus variáveis de formalismo, sem deixar*

ambiente ou situação. Em função dos julgamentos que envolvem sua atuação, os comportamentos, palavras e ações não são naturais, mas são ensaiados, desde a infância, levando o indivíduo a empregar “*técnicas defensivas*” ou “*diplomáticas*”⁴⁸⁸, agindo conforme uma linha de conduta ou padrão previamente esperado pela plateia. Entretanto, as *performances* parecem naturais e espontâneos, por serem aprendidas desde a infância (Goffman, Erving. *As representações do eu na vida cotidiana*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1985).

⁴⁸⁹ Um exemplo interessante, abordado por Anne McClintock, foi a forma como a criada inglesa Cullwick contestou e negou a imagem da mulher vitoriana ociosa e passiva. Apesar de sua condição subalterna, em suas *performances* cotidianas, Cullwick mobilizou diversos recursos fundamentados no corpo e na aparência buscando dar visibilidade ao seu trabalho, o qual era realizado no âmbito doméstico. Em uma época em que as criadas tinham que se trocar e vestir roupas alvas antes de atender a porta, para não denunciar em público o valor do trabalho que realizavam, Cullwick mantinha em seu pulso uma pulseira de couro suja, para dar visibilidade às atividades que desempenhava. Apesar de não ter direito de defender publicamente suas ideias, dado ao seu gênero e baixa posição de classe, em seu relacionamento amoroso Cullwick encenou vários papéis (mulher da alta sociedade, doméstica, senhor e escravo) em que o fetiche da sujeira e do travestismo foram fundamentais para borrar as barreiras de classe, gênero e raça. (McClintock, Anne. “Couro imperial: Raça, travestismo e o culto da domesticidade”, 2003).

que essas mudanças o perturbem.”⁴⁹⁰ Sua imagem de homem simples, que veste o uniforme dos trabalhadores, é veiculada no jornal interno da empresa e jornais da cidade. Já sua imagem de “Estrela da fama” é divulgada nas colunas sociais dos jornais da cidade, mas especialmente nas revistas *vips*, que trazem notícias sobre os grandes eventos dos quais as elites participam. A imagem do diplomata, por sua vez é divulgada, principalmente, nos veículos de maior abrangência e de circulação nacional.

Performances desempenhadas diante dos trabalhadores

(...) aprendi a limitar e a dominar as minhas vontades. Nada do que tenho foi dádiva gratuita, e tudo que acumulei tem o gosto da conquista. Procuro ser fiel a mim mesmo, às minhas vontades e aos meus valores. (Rinaldo Campos)⁴⁹¹

Em seus primórdios, a Usiminas foi marcada por sérios conflitos. Entretanto, para evitar conflitos a empresa transferiu sua sede (onde acontecem as grandes reuniões dos acionistas e o fechamento dos grandes negócios) para a capital mineira. Assim, o presidente ficou geograficamente distante do espaço produtivo e dos trabalhadores e as decisões cotidianas na fábrica passaram a ser tomadas pelo superintendente geral. Para conquistar a fidelidade e a confiança dos trabalhadores, a direção da empresa recorreu a uma política de “boa vizinhança”. Dentro dessa nova dinâmica, foram desenvolvidos três mecanismos centrais de controle sutil e velado sobre os trabalhadores: adoção de uniformes, instituição do prêmio operário padrão e a progressão na carreira por mérito, a partir de avaliações de desempenho.⁴⁹²

Embora o presidente fique na sede em Belo Horizonte, ele desenvolveu uma agenda de ocasiões em que estaria solenemente em Ipatinga, em rituais ricamente elaborados, nos quais usaria o mesmo uniforme dos trabalhadores. Apesar de se mostrar como pessoa simples, ele não é uma pessoa do convívio diário dos operários. Sua aparição na fábrica, somente em ocasiões especiais, permite que ele seja revestido de mistério e poder, assegurando a eficácia de seus atos e palavras, além de contribuir para que seja visto como uma figura quase mítica.

O fato de o presidente vestir o mesmo uniforme cinza da Usiminas, para estar onde os trabalhadores estão, foi um grande passo na moldagem do orgulho pelo trabalho na

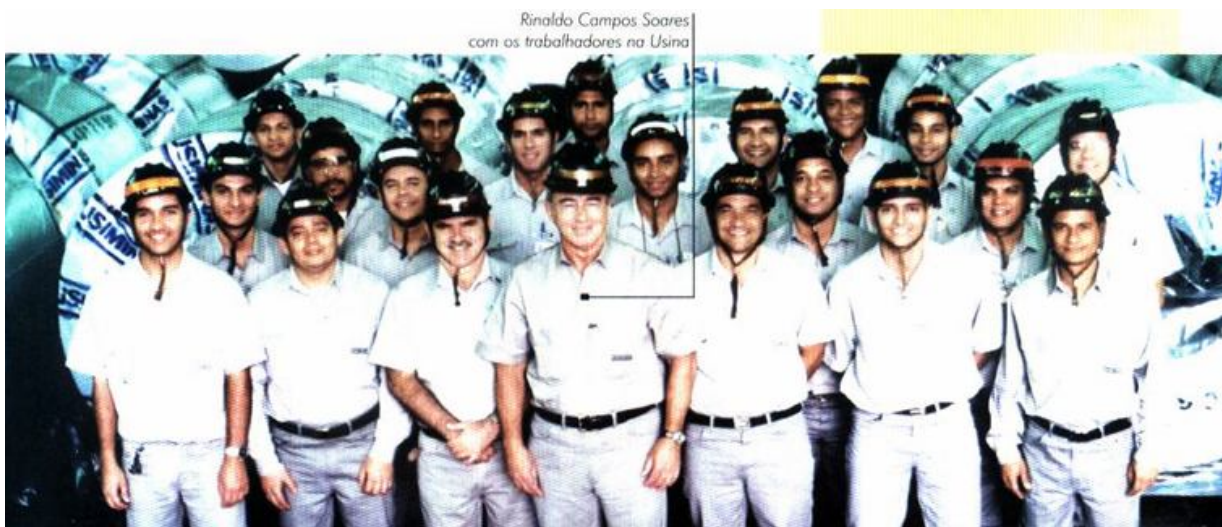
⁴⁹⁰ Goffman, Erving. *As representações do eu na vida cotidiana* (Op. Cit.), 1985, p.199.

⁴⁹¹ *Usiminas Jornal*, maio de 2004, encarte especial.

⁴⁹² Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60* (Op. Cit.), 2007, p.121.

siderúrgica. Afinal, é o principal personagem da empresa que dá o exemplo e demonstra o orgulho de usá-lo. Esse comportamento eleva o respaldo do presidente diante dos trabalhadores, expressando sua popularidade, simplicidade e acessibilidade. Na opinião de Paulo Nascimento (aposentado pela Usiminas, 65 anos), esse comportamento revela:

[...] um ato de muita nobreza, de muita grandiosidade, porque o Dr. Rinaldo, por exemplo... uma coisa que ele sempre destacou é que quando ele vinha à Usiminas, ele fazia questão de ir até o aeroporto de Uniforme! Ele recebia gente do Brasil inteiro e fazia questão de estar lá no aeroporto com o uniforme da empresa. Então na minha concepção eu acho que é um ato de muita nobreza, de muita grandiosidade.



Rinaldo Campos com os trabalhadores da Usiminas⁴⁹³

Ao comentar sobre o uso, pelo presidente da Usiminas, do mesmo uniforme que os trabalhadores, João Patrício elogia esse comportamento e ressalta a proximidade que o uniforme traz entre os diversos níveis hierárquicos:

Eu achava muito interessante ver o Dr. Rinaldo usando o uniforme desde que entrou até sair. Ele fazia as palestras e ia a todos os lugares com o mesmo uniforme. O funcionário sente melhor quando o presidente usa o mesmo uniforme, sente que é mais amigo, mais humano, mais, assim, próximo do funcionário. Quando você veste diferente parece que discrimina um pouco: “essa classe aqui é uma classe melhor”. Acho que dentro de uma empresa não precisa haver isso, porque o próprio chefe já é chefe, o cargo já diz. Não precisa dele vestir diferente. A gente respeita o superior não é pela roupa que ele veste, mas pelo cargo que ele exerce.

O discurso e a *performance* do presidente, diante dos trabalhadores e habitantes de Ipatinga, revelam que ele é um homem trabalhador, esforçado, competente e, sobretudo, simples e humilde. Alguém que se esforçou para percorrer uma escalada ascendente e chegar

⁴⁹³ “Ipatinga. Com você, por você”. *Informativo da Prefeitura de Ipatinga*. Junho de 2004, p. 41.

ao topo do reconhecimento social à custa do próprio mérito. Para fazer jus a essa imagem, em suas visitas à Ipatinga, o presidente usa o mesmo uniforme que os “peões” da Usiminas não só no recinto da fábrica, mas também nos momentos de lazer: bares, exposições e outras ocasiões públicas, onde estão seus operários e cidadãos comuns.

Devido à sua posição no topo da hierarquia da Usiminas, todos os seus gestos e palavras são objetos de atenção. Assim, para que sua *performance* dê a impressão de espontaneidade e resulte em um produto final refinado e polido, é necessário que as palavras, posturas e expressões sejam planejadas e ensaiadas para que haja a manutenção de uma impressão de infalibilidade e revele aos observadores o seu “eu” idealizado. Mediante a “naturalidade” de suas ações, o presidente dará a impressão de que o equilíbrio e eficiência são virtudes inerentes ao seu próprio ser, algo que ele sempre teve e não foi preciso aprender.



Rinaldo Campos com sua equipe Apoteose (na segunda fila, o segundo da direita para a esquerda)
Fotos Cláudio Salvador. Disponível em Clickvale.net

Como parte dessa roupagem, Rinaldo ainda participa de festividades de lazer promovidas pelos clubes e dispõe de uma equipe de futebol, chamada Apoteose, cujos parceiros são seus subordinados na empresa. Vestir o uniforme ou a camisa do time de futebol

permite que o presidente seja visto como “um igual”, um camarada simples e do povo. Assim, seu discurso de igualdade acaba surtindo efeito de “verdade”.

Com sua posição consolidada, o presidente pode demonstrar um estilo de vida solto e despojado, sem correr o risco de se sentir inferiorizado. Devido à segurança decorrente das propriedades legítimas da posição social que ocupa, independentemente do local onde estiver e da roupa que usar, os ipatinguenses sabem que ele é o presidente da Usiminas, que tem o título de doutor, uma vida bem estabilizada e uma boa conta bancária. Para ele, não há riscos de anonimato ou confusão. Assim, ele não precisa se preocupar em exibir os emblemas de superioridade, o que não acontece com aqueles que se esforçam para serem reconhecidos, que precisam de meios explícitos para dizer quem são. Para aqueles cuja posição está consolidada, afirma Bourdieu, “*a excelência consiste em ser o que se é, sem ostentação nem empáfia, além de [...] recusar as estratégias chamativas de distinção e a busca do efeito pelas quais os pretendentes traem sua pretensão.*”⁴⁹⁴

A importância da aparição do presidente nos momentos rituais e de grande euforia garante a eficácia de seus discursos, especialmente, porque nos eventos que não envolvem “magia”, como a semana de prevenção de acidentes de trabalho, quem faz as honras da “casa” é o superintendente geral, que acompanha a rotina na empresa.

Por várias vezes, ouvi comentários de que a atuação da Apoteose nos jogos parece um verdadeiro teatro, pois o jogo não tem naturalidade, os jogadores não podem esbarrar no presidente da Usiminas que é “intocável” e o time de futebol do Rinaldo nunca pode perder. A *História da Apoteose* divulgada no site do Clube Morro do Pilar parece corroborar essa informação: “*Na maioria dos torneios em que a equipe da Apoteose participa, consegue sagrar-se campeã. Mais por méritos próprios do que pela fraqueza dos adversários, pois todos os seus jogadores, do passado e do presente, primam pela qualidade da prática deste nobre esporte.*” O site do Clube Náutico (CNA) também informa que Rinaldo foi recebido “*para disputa de uma amistosa partida de futebol, entre a Apoteose, time de Rinaldo, e um combinado Cariru/CNA, quando, mais uma vez, foi vencedor o time do "Professor" pelo placar de 6x0.*”⁴⁹⁵ Vale a pena trazer um texto divulgado no site do Clube Morro do Pilar⁴⁹⁶ que expressa o espírito dessa equipe, logo, o espírito do presidente:

⁴⁹⁴ Bourdieu, Pierre. “O costureiro e sua grife” (Op. Cit.), 2006, p.32.

⁴⁹⁵ “Presidente da Usiminas visita o CNA”. 7/11/2007 <www.lagoasilvana.com.br/mat_vis.aspx?cd=52>

Ilmo. Presidente Lauro, Diretores, Funcionários do Morro do Pilar e toda a equipe do Apoteose.

Mais uma vez, comemoramos um golaço de placa. Na festa dos 25 anos do nosso Apoteose, o troféu de campeão vai, merecidamente, para toda a equipe do Clube Morro do Pilar.

Porque não existe um time realmente vencedor sem uma equipe movida a paixão a seu lado. E são vocês, do Morro do Pilar, que garantem que nossos eventos, sempre regados a confraternização, alegria e companheirismo, sejam perfeitos do começo ao fim, como se fossem uma linda jogada de gol na qual a bola, de pé em pé, morre mansamente nas redes do adversário. Não há um herói solitário ou um único artilheiro matador. O gol pertence a todos.

Por isso, mais uma vez gostaria de agradecer a dedicação de todos os amigos e funcionários do Morro do Pilar, verdadeira família do Apoteose.

Como professor, posso garantir que vocês estão graduados, com honra e mérito, na faculdade da vida e da amizade. Guardem este diploma no coração, pois foi aí que ele nasceu.

As bodas do Apoteose são de prata. Mas, com vocês, nossa medalha é sempre de ouro.

Muito obrigado,



Rinaldo Campos Soares
O Professor

Ipatinga, 18 de agosto de 2007.



Rinaldo, que se intitula “o professor”, parece ter a opinião de que é preciso vencer sempre, já que a ideologia do clube é que a bola venha sempre “*morrer nas redes do adversário*”. Se isso não acontecer, ele pode se achar fracassado na tarefa de dar o bom exemplo. Ele não é qualquer professor, mas “o professor” que ensina não só os jogadores, mas toda a cidade a agir para manter as alianças.

Diante das *performances* e discursos do presidente, os trabalhadores podem concordar ou apenas “*fazer o jogo da interação cortês*”⁴⁹⁷, demonstrando aceitar a representação para que haja manutenção da interação social. Considerando o descontentamento de diversos trabalhadores que afirmam que “*a Usiminas não é mais a mesma*”, é provável que os trabalhadores apenas sejam condescendentes, pois eles precisam aderir às regras do jogo da empresa onde trabalham, embora nem sempre estejam em conformidade com suas regras e normas. Afinal, qualquer ruptura na realidade mantida pela *performance* poderá abalar a

⁴⁹⁶ Clube Morro do Pilar. <<http://www.cmpilar.com.br/images/carta.jpg>>

⁴⁹⁷ Goffman, Erving. *As representações do eu na vida cotidiana* (Op. Cit.), 1985, p.193.

reputação da empresa e gerar prejuízos para os próprios trabalhadores. Como ressalta Goffman, rupturas na apresentação podem ter consequências de grande alcance, prejudicando as interações e até mesmo a estrutura social. Assim, os interlocutores tendem a aceitar a imagem projetada pelo presidente, por ser o maior representante da empresa.



Rinaldo e o Presidente Fernando Henrique Cardoso⁴⁹⁸

Rinaldo recebe o governador do Espírito Santo e o prefeito de Vitória⁴⁹⁹

Para efetivar sua popularidade, o presidente vai uniformizado a diversos lugares, inclusive se apresenta diante de autoridades, como nas imagens acima, quando recebeu o então presidente do Brasil, Fernando Henrique Cardoso, para a inauguração da linha de laminação a frio, em 2002, e quando recebeu o governador do Espírito Santo e o prefeito de Vitória, em 2008, para assinatura do acordo sobre a construção de uma ponte de aço em Vitória.

Como mencionou Carlos (técnico metalúrgico da Usiminas, 33 anos), usar o uniforme como os trabalhadores “*é a grande estratégia de marketing do presidente*”. Embora os “peões” da Usiminas e a elite industrial vistam o mesmo uniforme, sempre há algo que os diferencia e os hierarquiza, e todos sabem disso. Como relata o professor universitário, Bruno: Na Usiminas, [...] a ideia é da uniformização, do peão ao presidente. Quando o Rinaldo visita Ipatinga ele usa o uniforme, todos usam a mesma roupa. Isto cria aquela falsa ideia de proximidade, “parece” que faz bem para o trabalhador se sentir “igual”. É um contraste interessante: os “iguais” uniformizados dentro da empresa são totalmente “desiguais” dentro e fora dela, cada um sabe até onde pode se meter, onde morar, etc.⁵⁰⁰

Luciane Germano (37 anos, professora universitária) também ressalta esse aspecto:

⁴⁹⁸ “40 anos de operação da Usiminas”. *Usiminas Jornal*, encarte especial, outubro 2002, p.4.

⁴⁹⁹ <http://www.es.gov.br/site/files/arquivos/imagem/reuniaousiminas280108.jpg>. Foto de Thiago Guimarães.

⁵⁰⁰ As aspas são do Bruno, já que o comentário foi feito por e-mail em 17/10/2007.

Penso que o uniforme se torna a única forma de igualar todos os funcionários dentro de uma grande empresa. Cria uma identidade “funcionário Usiminas”. Neste espaço, formação profissional, cargos, salários, hierarquia, moradia, escola, são diferentes; mas o uniforme por ser igual, coloca todos dentro de uma mesma lógica, fazendo-os sentir iguais, próximos e semelhantes.

Além do presidente, os supervisores, gerentes e engenheiros também passaram a usar o uniforme em restaurantes, clubes, festas e espaços públicos, demonstrando o orgulho que ele confere, além de motivar os trabalhadores a permanecerem uniformizados a maior parte do tempo. Em seus discursos, o presidente da Usiminas ressalta que gostaria que os trabalhadores vivessem a Usiminas como um “projeto de vida”. Que a empresa fosse uma extensão da casa e a casa fosse uma extensão da empresa. Que a Usiminas estivesse presente em todos os segmentos da vida dos trabalhadores: “*queremos que a empresa seja para o empregado não somente um projeto profissional, mas um projeto de vida.*”⁵⁰¹ Em outro momento, Rinaldo ressalta, o projeto de vida chamado Usiminas:

[...] a passagem do Tempo Humano pelos mares da vida não define o envelhecimento das pessoas. Define, antes, o amadurecimento dos talentos, virtudes e emoções que todos nós reunimos e levamos conosco para a vida. Aqueles que se baseiam no chamado Tempo Humano não dizem “entrei na empresa há muitos anos”. Eles dizem: “vivo a empresa todos os dias”.⁵⁰²

Como forma de enaltecer esse projeto de vida, ao receber o prêmio *Ser Humano*, Rinaldo compareceu ao evento que aconteceu em Belo Horizonte, usando seu honroso uniforme, em meio a pessoas com trajes sociais. O uso do uniforme foi uma forma de mostrar que ele “veste a camisa da empresa” e se orgulha dela. Como me disse Tereza, aposentada pela Usiminas: “*ir com o uniforme é uma forma de levar a empresa consigo.*”

⁵⁰¹ Novais, Cleucy. “História, aço e responsabilidade social”. Entrevista que Rinaldo Campos Soares concedeu à *Revista Novidades*, Vale do Aço, Ano VII, n. 29, out/nov 2006, p.22-25.

⁵⁰² *Usiminas Jornal*, setembro de 2006, encarte especial, p.2.



Presidente da Usiminas recebendo o Prêmio Ser Humano em 2007 em Belo Horizonte
Fotos: Alessandro Carvalho⁵⁰³

Goffman ressalta que é comum o indivíduo dramatizar o próprio trabalho, onde “*a atividade é transformada em espetáculo*”.⁵⁰⁴ Isso acontece na Usiminas, principalmente em função das avaliações internas e dos prêmios que a empresa oferece. Assim, os trabalhadores estão sempre desempenhando *performances*, controlando seus impulsos e desejos individuais para passar uma impressão adequada e serem bem avaliados, já que estão vestidos “com a empresa”.

Rinaldo também demonstra aos trabalhadores sua popularidade e acessibilidade mediante o *Programa Encontro com o Presidente*, iniciado em Março de 2003. Todo mês um grupo de aproximadamente 30 funcionários da Usiminas tem a oportunidade de se reunir com o presidente, para ampliar os canais de comunicação e proporcionar maior integração entre as pessoas e melhorias no ambiente de trabalho. “*Num bate-papo informal eles esclarecem dúvidas, trocam ideias e discutem sugestões que possam trazer benefícios para a empresa e os empregados.*”⁵⁰⁵

⁵⁰³ *Jornal Informativo da Associação Brasileira de Recursos Humanos*. Dezembro de 2007.
http://www.abrhmg.org.br/rhmail/rhmail_dezembro2007/rhmail_giro_mercado.html

⁵⁰⁴ Goffman, Erving. *As representações do eu na vida cotidiana*, 1985, p.40.

⁵⁰⁵ *Usiminas Jornal*, julho de 2003, p.5.



Trabalhadores reunidos com o Presidente Rinaldo Campos⁵⁰⁶

Outra forma de Rinaldo realçar sua popularidade é por meio de sua participação, com o uniforme, na homenagem a ele prestada no muro *Estrela da Fama*, construído pelo diretor do *Jornal Resenha*, Jésus Dias Duarte (vulgo Gallego), em frente à própria residência. Seu objetivo é homenagear personalidades de destaques da região, que contribuíram para o desenvolvimento do município. Conforme divulgado no *Diário do Aço*, na homenagem a Rinaldo que aconteceu na tarde do dia 20 de dezembro de 2007, dezenas de pessoas estiveram reunidas para acompanhar mais uma edição do *Estrela da Fama*. Nessa ocasião, o presidente da Usiminas, Rinaldo Campos Soares, teve a sua foto estampada em uma estrela que foi afixada no referido muro. Várias autoridades locais compareceram para prestigiar a homenagem a Rinaldo, reafirmando sua parceria. Dentre os presentes estavam o secretário municipal de esporte, o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga, o diretor da Faculdade de Direito de Ipatinga e o ex-prefeito de Ipatinga, Chico Ferramenta.

O evento tem inspiração na Calçada da Fama de Hollywood, uma das maiores atrações turísticas de Los Angeles, nos Estados Unidos, que possui mais de duas mil e trezentas estrelas de pessoas famosas, cujos nomes são escolhidos por um comitê. Esse espaço foi lançado oficialmente em 1960 para homenagear as grandes celebridades do cinema, televisão, rádio, teatro e música.

⁵⁰⁶ Idem, *Ibidem*.



Presidente da Usiminas diante do muro “Estrela da Fama” em Ipatinga⁵⁰⁷

Os tijolos aparentes do tipo lajotas, um tipo de construção inacabada, demonstram a simplicidade do evento e o contraste com a luxuosa Calçada da Fama de Hollywood. A iniciativa de J3sus Dias Duarte de homenagear pessoas importantes na cidade, embora pareça um tipo de “puxa-saquismo” e bajulaç3o, acaba constituindo uma forma de atrair um pouco de destaque e prest3gio para si e, at3 mesmo, uma oportunidade de fazer alianças com pessoas de maior projeç3o na cidade.

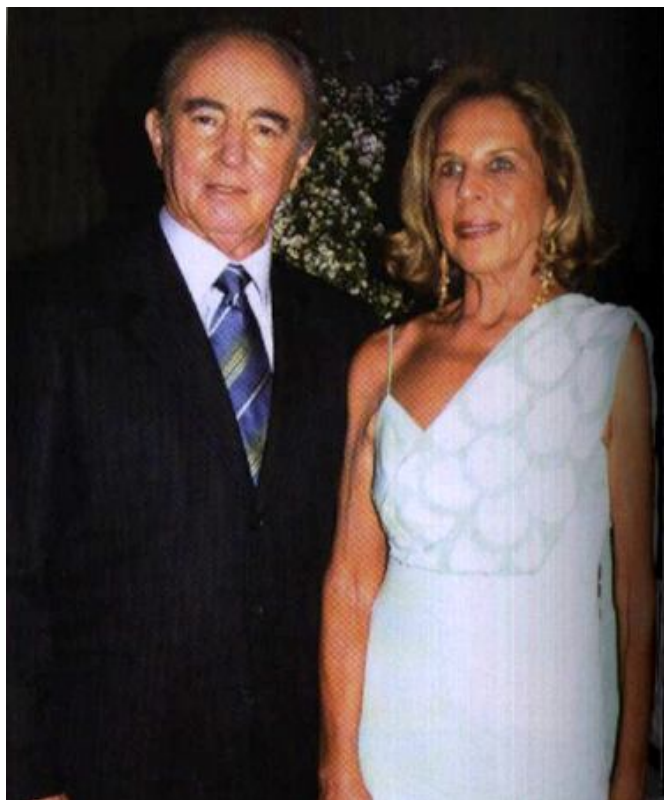
Performance desempenhada diante das elites de Ipatinga

Apesar de a Usiminas fazer diversas festas para seus oper3rios e familiares, em outubro de cada ano, ela promove uma glamourosa festa para as elites do Vale do Aço: o baile da Usiminas. Nesse evento, todos os brilhos e pompas convergem para os anfitri3es da festa: Rinaldo Campos (presidente da Usiminas) e sua esposa Conceiç3o que recebem, no Clube Morro do Pilar, os altos dirigentes da Usiminas, pol3ticos e empres3rios bem sucedidos. Esse

⁵⁰⁷ Presidente da Usiminas no “Estrela da Fama”. *Di3rio do Aço*. 21/12/2007.

<http://www.diariodoaco.com.br/noticia.php?cdnoticia=4870#topo>⁵⁰⁸ Novais, Cleucy. *Revista novidades*. Vale do Aço Ano VII n. 29 out nov 2006.

evento é anunciado amplamente nos jornais e revistas do Vale do Aço, com excessão do Usiminas Jornal, que é direcionado, especialmente, aos funcionários.



Rinaldo Campos e sua esposa Conceição⁵⁰⁸

Quando está diante dos membros da elite de Ipatinga, o presidente da Usiminas assume a roupagem de anfitrião, que maneja bem os códigos do “bom gosto” e do “refinamento”. Nos jornais, o acontecimento é anunciado como “a grandiosa festa que é ícone todos os anos”, “o acontecimento do ano”, “o evento mais badalado e de grande prestígio do Vale do aço”, “a festa de arromba”, da qual participa apenas “gente famosa, bonita, elegante”.

Mesmo entre a elite, Rinaldo pode atuar de forma descontraída e popular, como na noite do dia 10 de dezembro de 2007 (um dia antes da participação da homenagem no muro Estrela da fama), em que ele homenageado no Clube Morro do Pilar, Bairro Castelo. Diante dos membros da elite de Ipatinga, ele colocou os pés e as mãos em um molde de gesso que seria exposto em diversos pontos da cidade e faria parte da “Calçada da Fama”.⁵⁰⁹

⁵⁰⁸ Novais, Cleucy. *Revista novidades*. Vale do Aço Ano VII n. 29 out nov 2006.

⁵⁰⁹ Presidente da Usiminas no “Estrela da Fama”. *Diário do Aço*.

21/12/2007. http://www.diariodoaco.com.br/noticia.php?cdnoticia=4870#_topo



Rinaldo Campos pisando na “Calçada da fama”⁵¹⁰

Gostando ou não desse evento, diante de sua roupagem de homem popular, fica difícil para Rinaldo negar sua participação, pois, para que sua *performance* seja bem sucedida, é necessário que o próprio sujeito acredite no papel social que desempenha. Afinal, as interações performáticas são importantes, não só para manter e ampliar as redes sociais, mas para a constituição do próprio ser, pois elas possibilitam construir identidades, contribuindo para criar e recriar a própria realidade social em que os atores estão engajados.

Além de sua atuação diante dos trabalhadores e da elite de Ipatinga, Rinaldo realiza *performances* peculiares diante dos grandes empresários com o qual negocia. Na sede da empresa em Belo Horizonte e nas reuniões de negócio, o presidente da Usiminas usa terno e gravata. Afinal, esse é um local de fechamento de grandes negócios entre diferentes empresas

⁵¹⁰ Fotos Cláudio Salvador. Disponível em <www.clickvale.net>

e diversos países. Sendo o terno uma linguagem quase universal no mundo dos negócios, nessas ocasiões o presidente exprime seu ar aristocrático e sua postura elegante e graciosa, marcada pela nobreza e refinamento, além de uma linguagem erudita que revela a superioridade dos bem sucedidos na sociedade. Diante desse público, ele revela seriedade, centralidade e competência para realizar os grandes negócios que lhe compete, mostrando-se digno e merecedor da superioridade do cargo e posição social que ocupa.



Rinaldo Campos com políticos e representantes de indústrias do Brasil e Japão⁵¹¹

Como a Usiminas tem relações bastante próximas com o Japão, os negócios entre a Usiminas e empresas daquele país são realizados no Brasil segundo a tradição japonesa, como forma de adesão e valorização da cultura nipônica. Isso também acontece porque em 1999 Rinaldo recebeu do governo japonês o título de Cônsul Geral Honorário do Japão. Em 2004, ele também recebeu do imperador japonês Akihito a “Ordem do Sol Nascente, Raios de Ouro com Laço”, uma condecoração que distingue os cidadãos estrangeiros que tenham contribuído grandemente para a promoção do mútuo entendimento e dos laços de amizade entre o Japão e outros países.

Diante da posição honorífica de Rinaldo com relação ao Japão, o *Usiminas Jornal* traz uma reportagem sobre o fechamento de um negócio entre a Usiminas e empresas japonesas. Em 2004, por exemplo, na cerimônia de fechamento do acordo que previa a transferência de tecnologia avançada da siderúrgica japonesa Nippon Steel Corporation (NSC) para a Usiminas, os presidentes de ambas as empresas pintaram, em ato público, o olho esquerdo do

⁵¹¹ 50 anos do consórcio Nippon-Usiminas. *Diário do Aço*. 08/11/2007
<<http://www.diariodoaco.com.br>>; Prêmio de Ação Social 2007
<http://www.inda.org.br/premio_acao_social2007.php.>

Darumá⁵¹² (o olho direito é pintado quando o negócio é concluído). O presidente da NSC, Akio Mimura disse que aquele era “o maior Darumá que trouxemos do Japão, representando o tamanho do desafio que esse contrato significa para a Usiminas”.



Darumá que representa novo acordo entre Usiminas e Nippon Steel⁵¹³ e a cerimônia japonesa *kagami wari*⁵¹⁴

Além do Darumá, outro ritual japonês mencionado no *Usiminas Jornal* é a cerimônia do *kagami wari*, que significa “abrir o espelho”, o qual consiste na quebra de um barril de saquê pelas autoridades presentes, expressando o desejo de sucesso.⁵¹⁵ “*Simboliza a abertura do caminho para um destino afortunado e traz desenvolvimento e progresso.*”⁵¹⁶

Embora as *performances* cotidianas possam se dar inconscientemente, recorrendo apenas ao repertório cultural armazenado na mente, as *performances* rituais, por serem atos públicos, requerem uma maior teatralidade, um maior preparo e uma maior consciência. Para analisar os momentos “extraordinários” referentes às festividades e rituais da Usiminas precisamos recorrer a outros autores, como Roberto da Matta e Clifford Geertz, que privilegiaram formas expressivas ligadas à interrupção do cotidiano, cuja excepcionalidade envolve quebra de rotina.

⁵¹² O Darumá é um boneco que representa o monge indiano Bodhidharma, que fundou o Zen Budismo na China. Feito em *papier mâché* pintado de vermelho, o Darumá é uma espécie de talismã destinado a atrair o sucesso e proteger os negócios. Seu peso concentrado na base o leva a se levantar sempre que é derrubado, como incentivo ao exercício da paciência, perseverança e determinação.

⁵¹³ Capa do *Usiminas Jornal*, abril de 2004.

⁵¹⁴ *Usiminas Jornal*, outubro de 2006, encarte especial, p.3.

⁵¹⁵ *Usiminas Jornal*, maio de 2008, p.3.

⁵¹⁶ Idem, outubro de 2006, p.3.

5.2. A “magia” presente nos rituais

A Usiminas possui uma agenda de diversos rituais ricamente elaborados para seduzir os trabalhadores e comunidade, além de exibir sua grandeza. Todos os anos, no mês de outubro, ocasião em que se comemora seu aniversário, a Usiminas promove para os trabalhadores e familiares um passeio ciclístico com diversas atividades realizadas na área da empresa.⁵¹⁷ Para os setores que batem recordes de ausência de acidentes de trabalho, há um jantar para os trabalhadores e familiares. Um dos eventos de maior envergadura é a homenagem aos trabalhadores que completaram décadas de trabalho na empresa, como foi enfatizado no capítulo três.

Uma das possíveis razões para a ocorrência desses eventos carregados de emoção é que no cotidiano da fábrica, as emoções devem ser controladas. A atenção deve ser constante e todos os movimentos devem ser rigorosamente planejados para não gerar acidentes e comprometer a produção. Um exemplo interessante, quanto ao comportamento no recinto da fábrica, é dado por Flávio Azevedo, operário padrão eleito em 2007, quando menciona sua emoção ao receber a notícia que havia vencido o prêmio. *“Flávio Azevedo disse que a primeira coisa que lhe ocorreu foi dar um grito de vitória, mas se conteve, naturalmente, respeitando o ambiente.”* Dar um grito no ambiente de trabalho poderia ser visto como um ato de desrespeito, um ato não “civilizado” (para usar um termo recorrente da empresa). Por isso, o operário que foi eleito para ser um exemplo teve que se conter nesse momento tão importante de sua vida.

Nilson Luiz Camargos, vencedor do concurso Operário Padrão 2003, também ressaltou as *“dificuldades de conter as emoções”* quando o prêmio foi anunciado: *“meu coração disparou e fiquei sem ação. Vocês não imaginam o que é receber uma notícia dessas, assim de estalo, de que sou o Operário Padrão de uma empresa como a Usiminas.”* Emocionado, ele agradece a Deus, à sua família e aos colegas de trabalho e resalta que *“tudo farei para honrar esse título.”*⁵¹⁸

⁵¹⁷ Marília me informou que passeio ciclístico é muito organizado. Há pessoas especializadas para conduzir o passeio, prestar informações, assistência e socorro àqueles que se cansam ou passam mal. No final do percurso há, em uma praça, lanches, diversões e brincadeiras. Todos os participantes parecem orgulhosos e felizes. A festividade começa às 8 horas e encerra às 11 horas da manhã. Ninguém pode sair antes do encerramento, uma vez que todos devem sair juntos.

⁵¹⁸ *Usiminas Jornal*, novembro de 2003.

Em função da necessidade de controle no mundo do trabalho, no livro *The Managed Heart* (publicado originalmente em 1983), Arlie Hochschild defende que a emoção humana e os sentimentos de alegria, tristeza, raiva, ciúme, inveja, desespero são, em grande parte, sociais. Ela argumenta que a cultura fornece padrões de sentimentos, para cada situação. Devido às regras culturalmente estabelecidas, tentamos controlar nossos sentimentos tomando como referência um conjunto de expectativas sociais e o padrão de sentimento ideal construídos na interação social, mesmo quando não os sentimos integralmente. As expectativas de que estejamos felizes em uma festa e tristes em um funeral evidenciam que os sentimentos que expressamos em nossas interações são socialmente construídos.

Ao cunhar o termo *trabalho emocional*, Hochschild se refere a um aprendizado social e ao esforço do profissional para gerir seus sentimentos e emoções, controlando os sentimentos de medo, vulnerabilidade ou desejo de conforto e produzindo respostas comportamentais convenientes com as regras profissionais e expectativas institucionais em torno de sua atuação. Principalmente as atividades que exigem interação face a face ou desempenho público requerem que o profissional exiba publicamente expressões faciais e corporais que demonstrem autocontrole, segurança e domínio emocional, independentemente de serem ou não discrepantes de seus sentimentos.

Inspirada no sociólogo Erving Goffman, Hochschild defende que ao absorver diversos tipos de tensões e sofrimentos, o indivíduo desenvolve estratégias para se distanciar de seus sentimentos e emoções e amortecer as forças contraditórias com que se depara, assumindo uma fachada ou incorporando uma *persona*.⁵¹⁹

⁵¹⁹ Hochschild se apóia na análise sobre a interação dos atores de Goffman, mas o critica por não ter dado uma psique a eles e nem ter explicado de onde vinham os sentimentos que eles demonstravam nas representações. Assim, ela busca essa psique em Freud, mas discorda da concepção deste autor quanto ao *self* emocional e inconsciente. Para ela, o *self* é 'sentiente' (capaz de sentir) e consciente de ser assim, contrastando também com a visão de Goffman sobre o *self* consciente e cognitivo. (Bonelli, Maria da Glória. Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções. *Cadernos Pagu*. n. 22, 2004, p.359). A autora usa a profissão de auxiliar de voo para exemplificar uma que exige elevado nível de controle emocional, uma vez que esses profissionais são treinados para gerenciar o medo dos passageiros e, até mesmo, suas irritações ou aborrecimentos. Para ter credibilidade no exercício do seu trabalho encorajando o bom ânimo nos passageiros e levando-os a se sentirem confortáveis, felizes e seguros, os assistentes de voo são treinados a deixar de lado suas emoções e reações pessoais para produzir um comportamento agradável. As empresas aéreas exigem que os profissionais cativem os passageiros, principalmente com sorrisos, simpatia e gentilezas, para que suas expectativas sejam correspondidas e eles recomendem os serviços da empresa a terceiros. Assim, as empresas ensinam que "o cliente tem sempre razão", levando os funcionários a frequentemente ficarem confusos quanto aos limites de tolerância. Devido à falta de naturalidade no trato com as emoções, perda de autenticidade e repressão às emoções negativas

O controle das emoções no ambiente de trabalho é fundamental na *performance* dos trabalhadores. Afinal, como lembra Goffman, um ator disciplinado “*é aquele que se lembra do seu papel e não comete gestos involuntários*” ao desempenhá-lo. Ele é discreto e possui “*presença de espírito*”, capaz de encobrir um comportamento considerado inadequado, mantendo a impressão de estar simplesmente desempenhando o seu papel. O “*ator disciplinado é também dotado de autocontrole. Consegue suprimir sua resposta emocional diante de seus problemas pessoais. [...] Ele é capaz de deixar de rir a respeito de assuntos considerados sérios e de deixar de levar a sério assuntos humorísticos. [...] É capaz de suprimir seus sentimentos espontâneos, a fim de dar a impressão de não abandonar a linha emocional, o status quo expressivo, estabelecido pela representação de sua equipe.*”⁵²⁰ Para Goffman, a prova da habilidade do bom ator está na resposta emocional dada no domínio do rosto e da voz. Como os trabalhos em equipe requerem que os atores sejam leais e disciplinados aos interesses do grupo, essa exigência é sempre repetida nos rituais e nos discursos públicos.

Luciane Germano (37 anos, professora universitária) forneceu uma informação relevante sobre a necessidade do controle na Usiminas. Ela relatou que durante o seu curso de graduação, havia uma colega de classe chamada Consolação que era uma daquelas funcionárias padrão da Usiminas (até fora da empresa só usava o uniforme). Durante uma das aulas entrou um rato na sala e as alunas começaram a gritar e subir nas cadeiras. Consolação, entretanto, ficou imóvel, sentada na cadeira, tranquila, como se nada estivesse acontecendo. Questionada pela Luciane sobre o seu comportamento, ela respondeu que recebeu treinamentos na empresa para sempre manter a calma em qualquer situação e ainda disse: “*Imagina se eu vou deixar um simples rato me amedrontar!*”

(expressividade, nervosismo, intolerância), para não transmiti-las ao público ou ao cliente, o trabalhador é exposto a alto nível de stress podendo chegar à exaustão emocional, esgotamento mental, depressão, sensação de inautenticidade e insatisfação com o trabalho. Isso acontece principalmente no setor de serviços, onde a atitude do trabalhador é frequentemente vista pelo empregador como mais importante que o trabalho físico. Na concepção de Hochschild, como a sociedade capitalista é orientada para a comercialização de sentimentos humanos, transformando-os em uma mercadoria a ser comprada e vendida, as exigências quanto ao gerenciamento das emoções são mais acentuadas entre os subalternos do que entre os gerentes e proprietários, entre as mulheres do que entre os homens. Diante da situação estressante da administração das emoções, a autora defende que atualmente há uma tendência de as pessoas buscarem terapias para restabelecer a autenticidade e a espontaneidade sentimental.

⁵²⁰ Goffman, Erving. *As representações do eu na vida cotidiana* (Op. Cit.), 1985, p.198.

Em *O crisântemo e a espada*, Ruth Benedict aborda vários aspectos da cultura japonesa: os exercícios de autocontrole, o predomínio da razão sobre a emoção, a vitória do espírito sobre o físico, a gratidão e o sentimento de dívida para com o Imperador. Esses aspectos são perceptíveis também na Usiminas. No caso da gratidão, podemos substituir o imperador pela própria empresa, mediante o discurso tão popular entre os trabalhadores: “tudo o que tenho devo a Usiminas”. Como mencionou Celso, engenheiro aposentado pela empresa: “*a Usiminas fez muito mais por mim do que eu fiz por ela.*” Se no Japão os comportamentos citados são internalizados desde a infância, transmiti-los para os trabalhadores advindos de regiões e culturas bastante diversificadas exige tato, diplomacia e utilização de estratégias diversificadas: rituais ricamente elaborados, atividades desportivas, concessão de casas, construção de clubes, além dos uniformes e privilégios na cidade.

Assim, para compensar o clima tenso da fábrica, que exige elevado nível de autocontrole, a Usiminas desenvolve programas, festividades e rituais que possibilitam aos trabalhadores extravasar o estresse e aflorar as emoções que ficam reprimidas durante a jornada de trabalho. Como menciona Rinaldo, presidente da Usiminas: “*O homem que no ardor de sua lida diária perde a capacidade de se emocionar [...] perde também parte da sua alma. E o homem sem alma deixa de ser homem.*”⁵²¹

Para comover e surtir os efeitos esperados, os rituais são impregnados de “magia” e encantamento que se unem à técnica para ampliar sua eficácia. Assim, eles são realizados em cenários bem montados, acrescidos de jogo de luzes, sons e imagens, convidam a plateia a se transportar para um mundo mágico e de sonhos “*que é parecido com a vida e, no entanto, [é] completamente diferente, posto que sempre [é] bem sucedido. Onde o cotidiano se forma em pequenos quadros de felicidade absoluta e impossível. Onde não habita a dor, a miséria, a angústia, a questão.*”⁵²² A solenidade é acentuada pela música de fundo, que prende a atenção do espectador e potencializa normas e rotinas cotidianas, colocadas em relevo. Dessa forma, os rituais transformam ações triviais em símbolos altamente significativos, como o uniforme de trabalho, que é convertido em instrumento de orgulho.

Os rituais permitem, ainda, colocar em foco aquilo que se quer realçar mediante a dramatização, permitindo que os trabalhadores tenham uma visão alternativa de si mesmos.

⁵²¹ *Usiminas Jornal*, maio de 2004, encarte especial.

⁵²² Rocha, Everardo. *Magia e capitalismo: um estudo antropológico da publicidade*. São Paulo: Brasiliense, 1995, p. 25.

Assim, o trabalho duro realizado no cotidiano dos operários se transforma em algo extraordinário: sonho para aqueles que não estão inseridos na empresa, reconhecimento e orgulho para os que ali estão. Afinal, conforme mostra DaMatta, “*Não existe sociedade sem uma ideia de mundo extraordinário, onde [...] a vida transcorre num plano de plenitude, abundância e liberdade. Montar o ritual é, pois, abrir-se para esse mundo, dando-lhe uma realidade, criando um espaço para ele e abrindo as portas da comunicação entre o ‘mundo real’ e um ‘mundo especial’.*”⁵²³

Na solenidade de homenagens àqueles que completam décadas de trabalho na empresa, os funcionários sempre demonstram a emoção que os acomete. José Pereira do Nascimento, que possui 30 anos de trabalho na Usiminas ressaltou: “*Confesso que não contive a emoção e as lágrimas durante a homenagem.*”⁵²⁴

Os rituais são especialmente significativos diante da ameaça de desemprego. Em face dessa situação de vulnerabilidade, todos os trabalhadores almejam à prosperidade da Usiminas, pois sua recessão implicaria perdas e demissões. Assim, é preciso haver uma crença coletiva de que cada um é capaz de dar o melhor de si e que os dirigentes são capazes de conduzir bem as decisões da empresa. As expectativas e sensibilidade do grupo formam um terreno mental que favorece a transferência e o compartilhamento de ideias, sentimentos, motivações e expectativas que dão sentido às cerimônias. A força da sintonia entre a mensagem transmitida e a reação do grupo torna o momento mágico, contagiando a todos, criando e mantendo a crença coletiva.

A eficácia dessas festividades, conforme Geertz, reside no fato de que “*num ritual, o mundo vivido e o mundo imaginado fundem-se sob a mediação de um único conjunto de formas simbólicas, tornando-se um mundo único*”⁵²⁵, o que torna a ocasião altamente favorável para produzir as transformações necessárias. “*Quando termina o ritual, voltando novamente para o mundo do senso comum, um homem se modifica [...]. À medida que o homem muda, muda também o mundo do senso comum, pois ele é visto agora como uma forma parcial de uma realidade mais ampla que o corrige e o completa.*”⁵²⁶

⁵²³ Damatta, Roberto. *Carnavais, malandros e heróis*. 6 ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997, p.39.

⁵²⁴ *Usiminas Jornal*, outubro de 2005, p.7.

⁵²⁵ Geertz, Clifford. *A interpretação das culturas* (Op. Cit.), 1989, p. 82.

⁵²⁵ Geertz, Clifford. “A arte como sistema cultural” (Op. Cit.), 2007, p.181.

⁵²⁶ Idem, p.89.

Apesar de ser um momento passageiro, os rituais promovidos pela Usiminas se perpetuam no cotidiano, nutrindo-o e mantendo-o. Eles se consolidam e se eternizam nas mentes e também nos materiais publicitários (vídeos, fotos, revistas e jornais). Além disso, essas festividades são noticiadas e comentadas por longa data. Assim, o ritual “*constitui um domínio privilegiado para manifestar aquilo que se deseja perene ou mesmo ‘eterno’ numa sociedade*”.⁵²⁷ Como resultado desse trabalho coletivo, a cada prêmio recebido, a Usiminas acumula forças e capital simbólico, que são transferidos a todos os setores da empresa. Essa transferência simbólica valoriza tudo o que traz as credenciais da Usiminas: os produtos siderúrgicos e os uniformes que envolvem o corpo dos que fazem a marca.

O poder ritual das palavras

*O poder das palavras não reside nas próprias palavras, mas nas condições que dão poder às palavras, criando a crença coletiva.*⁵²⁸

As atividades que envolvem a produção do aço, especialmente o trabalho braçal exigem, além da concentração, um grande esforço físico, muitas vezes realizado debaixo de condições altamente insalubres. Por isso, nas ocasiões rituais, as palavras ditas por alguém de “peso” e com poder de influência, como o presidente da empresa, têm o poder de agir sobre as mentes coletivas e dissipar os pensamentos de desânimo quanto ao trabalho árduo e difícil. Para ressaltar o valor dos trabalhadores na construção do futuro da empresa, como também sua relevância para suas próprias famílias, as palavras rituais frequentemente lançam apelo ao futuro e aos resultados esperados, o que contribui para despertar o ânimo e renovar as forças dos trabalhadores.

Para homenagear os trabalhadores que completaram décadas de trabalho na empresa, a Usiminas produziu, em 2005, um filme que recordou a trajetória da empresa, desde sua implantação, no final de 1950, até a década de 1990. Cada detalhe do vídeo visava ressaltar a fidelidade dos funcionários e reiterar o quanto a empresa valoriza aqueles que lhe são fiéis. Para cada década havia um *slogan*, seguido de cenas de acontecimentos da época, as quais eram alternadas com fatos históricos da Usiminas. Nesse clima de volta ao tempo, tudo é ricamente planejado para que os trabalhadores recordem os detalhes da construção da empresa,

⁵²⁷ Damatta, Roberto. Carnavais, malandros e heróis (Op. Cit.), 1977, p.30.

⁵²⁸ Bourdieu, Pierre; Delsaut, Ivete. “O costureiro e sua grife” (Op. Cit.), 2006, p. 162.

revivam seu ingresso na usina e tomem consciência da participação deles no grande empreendimento que ela se tornou.

Para atingir esse objetivo, o filme apresenta uma reportagem gravada nos anos 1960, na qual o *Repórter Esso* anuncia a inauguração da Usiminas, no dia 26 de outubro de 1962. As cenas mostram o acendimento do auto-forno pelo presidente João Goulart, enquanto o *Repórter Esso* anuncia a primeira corrida de guza da Usiminas. Com o slogan *O sonho de revolução*, o filme intercala imagens dos principais momentos da siderúrgica, relativos à década de 1960, ao som das músicas *Detalhes* (Roberto Carlos), *Help! (The Beatles)* e *Alegria, alegria* (Caetano Veloso). As imagens mostram o cravamento da estaca inicial, a chegada, no Porto de Vitória, dos navios que trouxeram os maquinários do Japão para implantá-la, os primeiros japoneses desembarcando no Brasil, a construção da usina e das primeiras casas, bem como a primeira produção industrial. O filme mostra ainda acontecimentos importantes no Brasil e no mundo, como a ida do homem à lua, cenas do cinema nacional e do Festival de Música Popular Brasileira, além de shows de cantores brasileiros.

A década de 70, por sua vez, foi retratada pelo slogan *O sonho da liberdade*, ao som das músicas *Mar de Rosas (The Fevers)* e *Imagine* (John Lennon), e do rock de Elvis Presley. O show desses cantores foi intercalado por cenas da copa do mundo de 1970, de telenovelas, propagandas, programas de televisão brasileiros (Chacrinha, Hebe Camargo, Sítio do Pica-Pau Amarelo) e sucessos do rock e da discoteca. Os anos 80 tiveram o slogan *O sonho de independência* e o filme mostrou cenas de um show do Cazuza, do programa do Chacrinha, do filme *Top Gun - Ases indomáveis*, o Papa João Paulo II, a princesa Diana, a propaganda do primeiro sutiã, o filme *ET* e reportagens impressas sobre os acontecimentos da época. Os anos 90, por retratarem a privatização da Usiminas, tiveram o slogan *O sonho da transformação*. Ao som de uma música do grupo Skank e depois de Michael Jackson, o filme mostrou cenas de Ayrton Senna nas corridas de Fórmula 1, a copa do mundo de 90, o filme *Titanic* e várias imagens da época. Ao final foram mostrados vários *flashes* de rostos de pessoas que davam a ideia de um “túnel do tempo”. Um convite ao saudosismo, a lembrar e reviver os anos passados na empresa, como se fossem os melhores da vida de cada funcionário!

Outro ritual bastante expressivo na Usiminas é a solenidade de apresentação dos resultados anuais da empresa que, a cada ano, tem um tema que expressa os valores que se

deseja inculcar em sua plateia. Em 2003, quando completava dez anos de privatização, a Usiminas convidou o grupo de teatro *Ponto de Partida* de Barbacena, MG, para apresentar o espetáculo *O reino do aço está em festa*. Utilizando elementos da natureza, a água e o fogo, simbolizando os sentimentos de amor e paixão, o grupo transmitiu a mensagem sobre “a alma da Usiminas”. Durante a apresentação, o Operário Padrão eleito, Nilson Luiz Camargos, foi chamado ao palco e representou uma das cenas finais do espetáculo, na qual, segundo ele, “*Foi difícil conter a emoção*”.

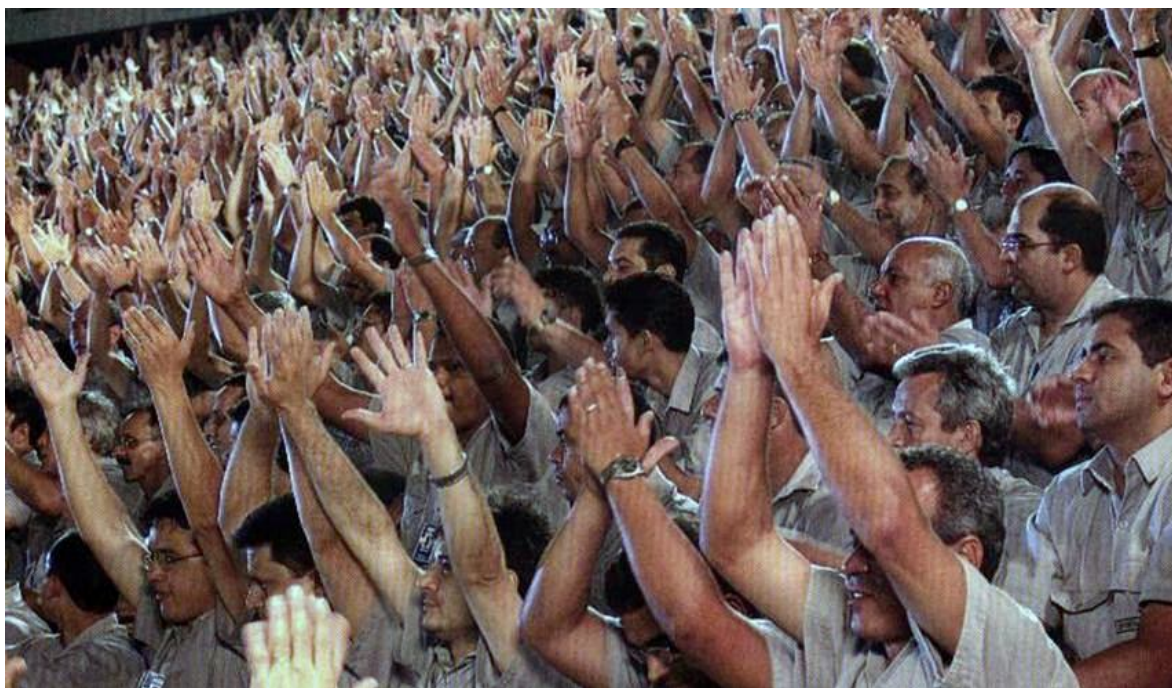
Após a apresentação do espetáculo, o presidente Rinaldo Campos traduziu o significado do espetáculo que fala de sentimentos, emoções, lealdade e amizade. Sentimentos esses que reportam à alma da Usiminas. “*Somos uma empresa com alma, porque somos uma empresa feita de gente. Gente que sonha e sabe realizar seus sonhos. A alma da Usiminas, portanto, é a alma e a paixão dos milhares de pessoas que construíram e continuam construindo sua história há mais de 40 anos.*” Rinaldo mencionou que o encontro representava um momento de alegria e esperança, mas também um momento de reflexão, de “*olhar para trás e observar as pegadas que deixamos nas areias*”, uma forma de recordar “*onde estivemos e por quais caminhos transitamos.*”

Com essa exposição introdutória, Rinaldo entrou no assunto da privatização da empresa, realizada dez anos antes. Segundo ele, a privatização fazia parte de um ambicioso projeto visando posicionar a Usiminas no mercado global. Ou seja, o momento não era propício a sentimentalismos, mas era necessário o império da razão. O presidente ressaltou que a festividade daquele dia correspondia à colheita dos frutos que foram plantados no passado. Mas, para motivar novas conquistas, mencionou que a natureza “*não guarda lugar para repouso*”, ou seja, com a colheita, a terra já começa a ser preparada para novo plantio, para receber novas sementes e renovar o ciclo da vida. Uma forma de indicar que os trabalhadores poderiam substituir o repouso por coisas mais úteis como o trabalho e ações de responsabilidade social e ambiental.

Para dar um ar de tradição ao evento, o presidente retomou a retórica que vem sendo o pilar da empresa desde seus anos iniciais de que “*o maior bem da empresa é o homem, o empregado e sua família – e, numa visão mais ampla, a comunidade e o país.*” Após destacar os investimentos na cidade, ressaltou os valores que a Usiminas espera dos trabalhadores: empenho, lealdade, competência e dedicação.

Em outra solenidade, na qual foi divulgado o balanço empresarial anual de 2005, o tema *O Cinema* foi eleito como uma forma de demonstrar aos funcionários o valor de seu trabalho.⁵²⁹ Na ocasião, a Usiminas produziu um vídeo em homenagem aos trabalhadores, visando reforçar neles o grande orgulho de fazer parte da empresa. Em continuidade à solenidade, dançarinos da Orquestra Brasileira de Sapateado fizeram uma apresentação que lembrou os grandes personagens do cinema.

Em seu discurso, o presidente ressaltou que “*As vitórias da Usiminas são as vitórias daqueles que fazem a nossa história e trazem consigo a marca dos nossos valores.*” Os empregados homenageados (Operários Padrão, destaque em qualidade, destaque em segurança, representantes da gerência de meio ambiente, auditores e engenheiros de qualidade, auditores do sistema integrado, atletas da Usiminas, Aciaria e Usipa e os inventores da Usiminas) foram convidados a subir ao palco para serem apresentados aos colegas e à comunidade, como aqueles que deram certo na empresa e que fornecem os exemplos a serem seguidos. Como todo bom espetáculo, a solenidade contou com os aplausos dos trabalhadores:



Equipe de trabalhadores da Usiminas⁵³⁰

⁵²⁹ *Usiminas Jornal*, dezembro de 2005, p.8.

⁵³⁰ *Usiminas Jornal*, dezembro de 2005, encarte especial, p.7.

A fotografia acima (e diversas outras) mostra que os trabalhadores participam uniformizados nas atividades que acontecem no Centro Cultural Usiminas, localizado no shopping do Vale do Aço. Nessas ocasiões, evita-se falar de coisas negativas e de desavenças. Por isso, nenhuma menção é feita ao massacre ou aos duros anos da ditadura. A empresa evoca o passado como um alicerce, como a construção das bases que permitiram a glória do presente. Para recordar o tempo, recorre-se ao saudosismo e aos aspectos positivos da empresa. Envolvidas em um clima de confraternização, as festividades aproximam as pessoas e diluem as hierarquias. A dor, os maus momentos e a angustia caem no silêncio do não dito. Tudo se converte em sonhos, conquistas e premiações.

O encerramento dos rituais promovidos pela Usiminas é sempre selado com as palavras “mágicas” do presidente, o homem que está no comando da empresa e, sendo seu representante máximo, tem competência para falar em nome dela. Seu discurso frequentemente envolve um convite ao retorno no tempo. Ele menciona as dificuldades dos primeiros anos e a superação dos obstáculos, levando os trabalhadores a terem certeza de que os vencedores são aqueles que perseveraram. Como Rinaldo assumiu a presidência da Usiminas na ocasião da privatização, ou seja, em um momento ímpar na história da empresa, permeado por desafios e incertezas, ter conseguido superar as dificuldades e conduzido bem a empresa, levando-a a alcançar um patamar de excelência, permitiu-lhe acumular credibilidade e poder diante dos trabalhadores.

Os temas abordados nos rituais, as metáforas empregadas, a alusão à família, aos “marinheiros do aço” e ao “filme Usiminas” proporcionam uma aprendizagem significativa quanto aos valores e expectativas da empresa em relação aos trabalhadores. O amplo investimento nos seus funcionários e sua repercussão na cidade confirmam a crença de que a Usiminas é a melhor empresa da região. Diante dessa crença, é comum que o trabalhador que não tolerou sua política e se desligou dela acabe se arrependendo por não ter sido mais tolerante. Essa opinião foi confirmada por Eduardo (40 anos), Valdir (65 anos) e Virgílio (68 anos). Como mencionou Virgílio: *“Arrependi amargamente de ter saído da Usiminas, o arrependimento da minha vida é ter saído da Usiminas. Naquela região não tem empresa como aquela para dar apoio aos funcionários.”*

Marília (graduada em laticínios, 35 anos) também comenta a saída não voluntária de seu pai da empresa, a qual trouxe muitas perdas para a família. Ela ressalta que o pai trabalhou

na sua construção, vinculado a uma empreiteira, e depois foi contratado pela Usiminas. Ele acabou adoecendo e teve que se aposentando por invalidez. Com isso, sua renda reduziu muito e ele precisou fazer “bicos” para complementar o orçamento familiar. Além disso, teve uma depressão muito forte e passou a depender de remédios controlados. Segundo Marília:

Eu sempre ouvia minha mãe lamentar as diferenças pelas quais passamos depois que ele saiu. Eles [seus pais] faziam compras na cooperativa (Consul), sempre era tudo muito farto, compravam brinquedos para gente lá e depois ela tinha que fazer compras pingadas nos mercadinhos do bairro. Eles usufruíam o Hospital Márcio Cunha, depois ela tinha que enfrentar filas de madrugada no sistema público, principalmente para marcar consultas para ele [seu pai]. Ela lamentava muito, pois ao aposentar por invalidez, ele teve que abrir mão de tudo, pois ficaria muito caro manter o que a Usiminas oferecia na época. Inclusive, ele teve que entregar a casa que eles moravam no Bairro Bom Retiro, pois ele não conseguiria pagar o financiamento fora da Usiminas. Então, ele vendeu a parte paga e comprou a casa que ele mora hoje em Fabriciano, que na época era muito mais barata. Eles ralaram bastante, vieram para cá numa época muito difícil, quando tudo estava começando e quando as coisas estavam boas, eles tiveram que abrir mão de tudo devido à doença do meu pai. Mas eu invejava quem tinha pais que trabalhavam na Usiminas, pois todos do meu convívio frequentavam clubes da Usiminas, comiam novidades que na época só se encontravam na Consul [supermercado em sistema de cooperativa que pertence a Usiminas] e a maioria dos filhos dos trabalhadores estudava no Colégio São Francisco, que na época tinha bolsa para filhos de funcionários. Eu tinha dois tios que trabalhavam lá e tinham a vida bem melhor que da gente.

Marília conta que mais tarde, parte da alegria de usufruir os benefícios da Usiminas retornou, quando seu irmão conseguiu emprego nesta empresa:

Foi uma alegria, pois ele estava passando muito aperto. Ele casou muito jovem e não conseguia emprego estável. Ele trabalhava de três turnos se, mas para gente era a melhor coisa do mundo! Logo, ele começou a frequentar a USIPA [clube], usufruir do hospital, na época ele tinha 22 anos e três filhos, então foi uma bênção esse emprego. E, com isso, eu aproveitei bastante (tinha uns 10 anos quando ele entrou na Usiminas), pois ia ao clube com eles, era dependente dele no plano odontológico, participava das festas de natal e dia das crianças com eles (eu sempre ajudava a cuidar dos meus sobrinhos). Até quando minha sobrinha teve que internar, eu pedia para ir ficar no hospital com ela, pois achava um luxo ficar como companhia no hospital, para mim era como se fosse um hotel.

Para aquelas famílias pobres, os benefícios que a Usiminas oferece são imensuráveis. Trabalhar na Usiminas é o símbolo da honrabilidade e da possibilidade de oferecer uma vida digna aos familiares. Diante das vantagens que a empresa proporcionava, os trabalhadores participavam com empolgação das festividades, ocasião em que se sentiam parte de uma coletividade privilegiada.

Essas evidências confirmam a asserção de Celso Castro de que os rituais são *“elementos essenciais à existência de qualquer grupo. Não basta que os indivíduos pensem que fazem parte de uma determinada coletividade: é preciso agir, e agir em comum. É preciso*

também comemorar – lembrar em conjunto.” A repetição dos valores nos rituais possibilita construir crenças coletivas, estabelecer narrativas “*criando e recriando a própria coletividade (...) renovando o sentimento de pertencimento*” e renovando também as tradições.⁵³¹ O caráter cíclico das comemorações reforça as narrativas, dotando-as de “verdade histórica” que “*podem ser interpretadas de forma diferente pelos indivíduos – com aceitações, indiferença ou mesmo rejeição.*”⁵³² As repetição anuais comprovam que o investimento nos rituais é eficaz e uma vez que esses momentos são diferentes do cotidiano, possibilitam renová-lo e reanimá-lo.

Sobre as dádivas trocadas na empresa

No cotidiano de trabalho, a Usiminas promove concursos para premiar os operários que se sobressaem. Dentre as modalidades de concurso interno existe o destaque de segurança, destaque de qualidade e Operário Padrão, sendo o último o prêmio mais almejado pelos trabalhadores, pela visibilidade que proporciona na região. Embora essas três modalidades privilegiem apenas uma minoria, a Usiminas também promove festividades nas quais distribui presentes para os trabalhadores que completaram década(s) de trabalho na empresa. Nessas solenidades, o presidente, que está distante do cotidiano dos trabalhadores, aparece para renovar os laços e vínculos entre eles.

Devido ao clima de confraternização, essas festividades constituem ocasiões propícias para dar presentes. Assim, aqueles que demonstraram fidelidade para com a empresa recebem as dádivas que são entregues pelas mãos do presidente Além disso, elas dissolvem (ou encobrem) conflitos, aumentam o comprometimento entre os trabalhadores e contribuindo para a coesão entre os diversos segmentos da empresa, costurando assim o tecido social.

Quando o presidente da Usiminas convida o trabalhador a subir ao palco e lhe entrega um presente, é como se o presidente doasse algo de si, um pouco de sua essência. A mente e os meios de comunicação registram e eternizam esse momento de glorificação e honra recíprocas. O efeito desse ritual é que, no cotidiano, os trabalhadores que se deixam levar por essa força continuam vendo o presidente como “um igual”, mesmo sabendo da hierarquia que rege a empresa.

⁵³¹ Castro, Celso. *O espírito militar: um Antropólogo na Caserna*. 2ª ed. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2004, p.79.

⁵³² Idem, p.81.

Ao doar um presente aos trabalhadores (mesmo que não tenha sido comprado com o dinheiro do presidente), o objeto doado retém atributos pessoais do doador, pois nele são impressas marcas de uma trajetória pessoal e memórias coletivas. Na troca de presentes, como mostrou Marcel Mauss, misturam-se os sentimentos entre doador e receptor, permitindo a comunhão e a identidade. Assim, a essência do dom está em criar vínculos, estabelecer uma rede de relações e alianças que promove o endividamento mútuo e cria um pacto de confiança. As dádivas têm ainda a função de estabelecer hierarquias, pois “*dar é manifestar superioridade, é ser mais, mais elevado, magister; aceitar sem retribuir, ou sem retribuir mais, é subordinar-se, tornar-se cliente e servidor, ser pequeno, ficar mais abaixo (minister)*”.⁵³³ Doar um presente aos trabalhadores, destacando-os na empresa, confere ainda mais prestígio ao presidente que passa a ser visto como homem bom, materialmente desprendido e que valoriza os funcionários.

Enquanto o salário é um pagamento pelos serviços, os rituais e presentes são formas de manter a fidelidade. Doar um presente em uma cerimônia é um ato de reconhecimento público do potencial e valor do funcionário, manifestando diante de uma plateia que ele não é uma máquina produtora de mercadoria. Ao recompensar a fidelidade e o bom trabalho desempenhado pelos trabalhadores, a Usiminas espera que eles retribuam a dádiva com fidelidade, realizando seu trabalho da melhor forma. Afinal, os trabalhadores precisam de seus empregos, assim como a Usiminas precisa de uma equipe motivada e fiel. Isso confirma que, apesar das dádivas parecerem desinteressadas, voluntárias e gratuitas, elas têm um caráter obrigatório. Além disso, a doação de uma dádiva em uma cerimônia pública tem um efeito semelhante ao de um documento assinado em cartório.⁵³⁴

Quando, em uma cerimônia, o presidente profere palavras de ânimo aos trabalhadores, lhes dá um aperto de mão e lhes entrega um presente, ele comunica o seu *mana* e a sua influência. Como esclarece Mauss, o *mana* é propriedade das pessoas especiais e influentes, por isso ele está afastado da vida vulgar e corriqueira. Independentemente de as pessoas crerem ou não no brilho do discurso de que a Usiminas é uma “mãe” boa e protetora, ou que “o homem é o seu maior patrimônio”, o desemprego é um fator real não só no Vale do Aço. A consciência do trabalhador, de que existem muitos desempregados que almejam ocupar a sua

⁵³³ Mauss, Marcel. “Ensaio sobre a dádiva” (Op. Cit.), 2003, p.305.

⁵³⁴ Idem, p.236.

vaga e que a Usiminas oferece mais benefícios que outras empresas, faz com que a maioria dos trabalhadores reproduza o discurso dela. Diante da situação de vulnerabilidade em que se encontram, até mesmo aqueles que têm consciência da coerção que há nesse discurso se silenciam para garantir o posto de trabalho. Um exemplo típico dessa situação é a do operário Francisco que não acredita nos discursos da empresa e não se sente motivado a participar do sindicato, porque sabe que os interesses dela sempre prevalecem. Diante desse impasse, mesmo insatisfeito, ele silencia, pois sabe que contestar implica demissão. Assim, ele aguarda em silêncio a sua aposentadoria que está próxima. Afinal, quando entramos em um sistema de trocas e compromissos, é difícil sair sem prejuízo social, já que renunciar à reciprocidade pode levar à ruptura do vínculo.

No circuito da dádiva, é preciso considerar que a empresa precisa de trabalhadores fiéis e dedicados para assegurar sua capacidade produtiva máxima, garantindo a permanência no mercado. Os dirigentes têm receio de serem traídos pelos funcionários, o que pode gerar prejuízos à empresa. Assim, para equacionar esse problema que atinge a todos, é preciso fazer alianças e confiar. Nesse cenário inseguro, um não pode falhar com o outro, pois o bem-estar e a prosperidade de um dependem do empenho do outro.

Além disso, na Usiminas, a fidelidade e o empenho dos trabalhadores, juntamente com a competência dos dirigentes, levam a empresa a prosperar e receber títulos, o que reflete na prosperidade da comunidade, mesmo entre aqueles que não estão diretamente ligados a ela, como os que vivem do comércio. Como a empresa adota o sistema de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), proporcional ao que é recebido mensalmente, todo final de ano os trabalhadores recebem esse montante (uma espécie de 14º salário), que é frequentemente gasto no comércio local. Assim, quando aumentam os lucros da empresa, a parte que é repassada aos trabalhadores também se eleva e todos saem ganhando.

Como os conflitos e a busca para equacioná-lo são características inerentes às mais diversas sociedades, podemos equiparar a solução encontrada pelos dirigentes da Usiminas com a adotada pelo Rei Artur para resolver os conflitos entre seus cavaleiros. Assim como o Rei Artur providenciou uma enorme mesa em torno da qual todos se assentavam sem lugar de honra ou de desonra, nivelando-os, os dirigentes da Usiminas, para evitar conflitos, planejaram rituais de confraternização e valorização dos trabalhadores nos quais se distribuem prêmios e

palavras motivadoras. E, para nivelar todos em grau de importância, substituíram a mesa redonda pelo uniforme cinza.

5.3. Mudanças no comportamento favorecidas pelo uniforme

A uniformização dos funcionários da Usiminas é um caso notável que Tânia Braga já havia observado em 1997 ao mencionar que: “*exceto no caso das autoridades (prefeito, juiz, promotor de justiça, padre), o status social era conferido pelo uniforme cinza da usina*”.⁵³⁵ O fato de o uniforme da Usiminas ser visto como um símbolo de status indica que ele tem muito a nos dizer sobre a vida social local.

Embora a Usiminas faça uso do discurso de igualdade e nivelamento entre pessoas e vista todos os trabalhadores com uma mesma roupa, o uso de um mesmo uniforme para todos, por si só, não revela muito sobre essa suposta igualdade. Afinal, mesmo quando o vestuário é simples e reduzido, as menores diferenças no traje, na postura e na aparência, marcam as relações sociais entre os indivíduos e grupos. Na Usiminas, a hierarquia interna aponta para várias diferenças (de salários, regalias, tratamentos de mando e subordinação). O próprio presidente diz que “*Procura-se uniformizar, sabendo que cada um tem seu valor dentro da hierarquia, mas procura-se dar uma conotação mais uniforme de que todos devem trabalhar juntos. Quando você está vestido igualmente, você não se diferencia daquela pessoa.*”⁵³⁶

Sendo assim, procurei apreender as forças simbólicas que sustentam o discurso da igualdade na Usiminas, especialmente sua vinculação com as relações de classe e gênero. Como mencionam Daniel Pardini, Carlos Gonçalves e Zélia Kilimnik, a igualdade a que o presidente da Usiminas se refere trata-se mais da padronização visual entre os diversos níveis hierárquicos do que um nivelamento entre trabalhadores. A homogeneização dos membros de um grupo (empresa, escola, exército) é uma forma de uniformizar valores e comportamentos em torno de um objetivo comum, potencializando o emprego de regras e minimizando comportamentos que destoam dos propósitos institucionais. Vestir um uniforme é equivalente

⁵³⁵ Braga, Tânia Moreira. *Gestão ambiental, conflito e produção social do espaço* (Op. Cit.), 1997, p. 47.

⁵³⁶ Pardini; Gonçalves; Kilimnik. “Manifestações simbólicas nas relações intra e interorganizacionais” (Op. Cit.), 2008, p.58.

a assumir publicamente um acordo, levando o usuário a abandonar comportamentos e interesses individuais e atuar em prol do coletivo.⁵³⁷

Devido ao controle que o uniforme proporciona, quando entrevistava Paulo Nascimento (aposentado pela Usiminas, 65 anos), ele comentou que na ocasião da implantação do uniforme, vários trabalhadores não concordaram com sua adoção. Entretanto, ao invés de impor o uso, a Usiminas fez um “*trabalho bem suave... até que o uniforme virou uma roupa de passeio.*” Segundo Paulo:

Eu vivi a fase da Usiminas sem uniforme e com uniforme. Aí tinha cara que tinha ódio de vestir o uniforme. Ah, eu vou sair aqui, vou para não sei aonde... Teve uma época que o uniforme servia até de social, de convívio social. Ele era uma bandeira, ele era um título. O cara que veste o uniforme da Usiminas tem um valor social. Quem estava vestindo o uniforme da empreiteira tinha outro valor. [...] Gente, uniforme, eu vejo como uma coisa sagrada, como uma forma de inclusão social.

Ao vestir o uniforme da Usiminas, os trabalhadores incorporam o papel de funcionário de uma grande siderúrgica, agindo conforme as expectativas sociais em torno de uma atuação ligada às responsabilidades para com a empresa. Como menciona Sebastião Patrício (65 anos, engenheiro aposentado pela Usiminas), “*Usando o uniforme eu me sinto como que reafirmando um compromisso com a empresa. Sinto-me vinculado às normas da empresa.*” Usando o uniforme fora do recinto da fábrica, o trabalhador mantém o ideal de comportamento em sua vivência social e familiar, além de indicar que está à disposição da empresa, como evidencia Geraldo (operário aposentado pela Usiminas, 75 anos):

Qualquer problema que surgia eles me chamavam pra resolver. Às vezes eu tinha acabado de chegar cansado, estava jantando e eles telefonavam aqui pra casa me

⁵³⁷ Com o intuito de evitar comportamentos que comprometessem as atividades estudantis, as escolas públicas dos Estados Unidos passaram a usar uniformes na década de 1990. Jo Beth McDaniel (1996) aborda a mudança nas atitudes e ações que o uniforme proporcionou na primeira escola pública dos Estados Unidos a adotar uniforme, desencadeando uma tendência. Com a expansão dos ideais de liberdade nos anos 60, os americanos buscaram novas formas de expressão no corpo e aparência. Inclusive, as escolas públicas deixaram de adotar uniforme. Entretanto, em 1990 os uniformes foram novamente adotados com vistas a mudar o comportamento dos alunos em face da violência e da indisciplina que acometiam as escolas. Os alunos estavam agitados, com problemas de deficiências de aprendizagem e indisciplina. Além disso, vestiam provocatoriamente com roupas rasgadas, curtas, sedutoras e *slogans* vulgares que motivavam o assédio entre os alunos. Embora a institucionalização do uniforme tenha provocado polêmicas na comunidade escolar, ao longo do ano letivo, os alunos uniformizados tiveram uma maior identificação e integração com a escola, evitando disputas e reduzindo drasticamente a criminalidade e as taxas de suspensão. Com os resultados favoráveis, o Presidente dos Estados Unidos Bill Clinton propôs o uso de uniformes em todas as escolas públicas do ensino fundamental e alertou que ele evita diversos problemas. Dussel afirma que, nas escolas em que todos se vestem iguais é comum os alunos sentirem menor pressão social, se detendo menos no que os colegas estão vestindo. Isso os motiva a ficarem mais centrados e disciplinados durante o horário escolar, além de reduzir os gastos com roupas.

chamando de novo. Teve uma vez que eu fiquei três dias direto dentro da empresa trabalhando, sexta, sábado e domingo, pois a empresa havia recebido uma encomenda que não tinha disponível. Então nós tivemos que dar duro pra atender. Quando eu fui me aposentar eles não queriam que eu me aposentasse, mas eu falei assim: vou me aposentar enquanto eu estou inteiro, enquanto estou andando! Senão vou ficar surdo!

Celso (engenheiro aposentado) também confirmou que o trabalhador deve estar à disposição da empresa:

Às vezes era normal a gente ter que ir na Usina fora de hora. Mesmo que seja coisa rápida, tem que colocar o uniforme. Depois daí a gente até vai pra outro lugar, não tinha importância, mas pra entrar lá dentro tem que ser de uniforme. A gente sente mal se for sem uniforme. É como a sensação de entrar de bermuda dentro da igreja.

A analogia da empresa com a igreja, feita por Celso, revela sua concepção do local de trabalho como algo sagrado. Entrar na Usiminas sem o uniforme é considerado um ato profano, de desrespeito. Como o uniforme simboliza a empresa, ele também se torna sacro, como afirmou o trabalhador aposentado Paulo: “Para mim, uniforme é algo sagrado”.

O uniforme é significativo especialmente para aqueles que estão ingressando no primeiro emprego, pois se sentem “mais responsáveis”, “mais homens”, “mais maduros”, como ressaltou Rodrigo, que vestiu o uniforme durante o período de estágio universitário. Como seu pai trabalhava na empresa há muitos anos, vestir o uniforme lhe conferiu a sensação de assumir o papel de seu pai como provedor, homem sério e responsável, demonstrando uma proximidade entre a carreira de pai e filho, mesmo que por um curto período de tempo, pois no fim do estágio, Rodrigo colou grau e foi aprovado para cursar o mestrado, afastando-se da Usiminas. Pode até ser que no futuro ele retorne à empresa e ocupe uma posição até mesmo superior à do seu pai.

Sebastião Patrício (65 anos, engenheiro aposentado pela Usiminas) e sua esposa Noeme me disseram que quando seu filho, que era “roqueiro e cabeludo” e gostava de usar calças rasgadas, foi admitido pela Usiminas, eles pensavam que seria difícil que ele mudasse seu jeito de ser. Entretanto, sem que ninguém da família dissesse nada, após contratado, o filho chegou em casa com o uniforme e o cabelo cortado e mudou literalmente seu comportamento (possivelmente, ao ser admitido, recebeu as devidas instruções na Usiminas). Assim, quando ele aceitou o desafio de trabalhar na empresa, estava ciente dos compromissos, das exigências, responsabilidades e expectativas sociais que recaiam sobre ele. Vestir o

uniforme da Usiminas levou a uma mudança de comportamento, marcando o abandono de sua antiga aparência e modo de vida boêmia para se tornar um “Homem-Usiminas”.⁵³⁸

Como ressalta Jennifer Craik, o uniforme é um instrumento ideológico para “*moldar ações – físicas e mentais- e introduzir novos hábitos – incluindo movimento e postura, desenvolvendo uma sensibilidade estética e revelando novos hábitos de limpeza.*”⁵³⁹ Ana Gabriela (estudante do Ensino Médio, escola pública) comenta que o uniforme cinza da Usiminas leva o trabalhador a ser percebido como alguém que honra seus compromissos e é comprometido com o sistema de operação da empresa. “*Assim, no dia-a-dia, automaticamente essa competência é transferida à vida social desse operário, indicando que está tudo certo, bonito, com muito profissionalismo e responsabilidade.*” Devido a esse aspecto, Roberta (estudante do Ensino Médio, escola particular) acredita que vestir o uniforme da Usiminas é sinônimo de respeito entre os cidadãos de Ipatinga, pois demonstra sua participação na empresa e relevância na sociedade local.

Ao mencionar a importância para os jovens em serem vistos com o uniforme da Usiminas, Wallace Fidelis (estudante do Ensino Médio, escola pública) destaca que o trabalhador “*pode ser admirado e ganhar um valor a mais e pode servir como exemplo para outros, por seguir um caminho adequado.*” Essa assertiva foi confirmada por Cléber (assistente industrial da Usiminas, 38 anos, graduado em matemática) quando perguntei como ele se sentia diante de seus colegas, usando o uniforme da Usiminas:

Sentia-me o máximo. Estar no SENAI com 16 anos era o sonho de todo garoto. É semelhante a você usar o uniforme do seu time preferido, né? Era quase um status. Você tinha 16 anos e sentia como um adulto, com postura de adulto. Entre meus colegas não tem nenhum marginal, mas são pessoas instáveis na vida familiar. A Usiminas me ajudou muito na formação do meu caráter. Diante daquela fase de rebeldia, de buscar o caminho errado, entrar na empresa era uma porta para o caminho certo. Então quando eu usei o meu uniforme pela primeira vez eu pensei: Estou no caminho certo, no emprego certo! Além de conforto e segurança, o uniforme funciona na região como uma identidade de bons antecedentes.

Tiago Vitor (estudante, Ensino Médio, escola pública) acredita que o uniforme evidencia para a comunidade que “*você é alguém ou quer alguma coisa*”, ou seja, que tem um

⁵³⁸ Chrysostomo, Maria Isabel de Jesus. “Um projeto de cidade-indústria no Brasil moderno: o caso de Ipatinga (1950-1964)”. In: *Cronos* (Natal), v. 9, 2009, p. 124.

⁵³⁹ Craik, Jennifer. “A política cultural do uniforme”, 2003, p. 7. Diante da eficácia do uniforme na moldagem do comportamento do usuário, Daniel Roche defende que o uniforme foi um instrumento importante na transição do *Ancien Regime* para a sociedade de corte (produzindo uma sociedade civil embrionária), pois possibilitava impor modos e maneiras elaboradas que distinguia a corte do restante da população (Roche, Daniel. *A cultura das aparências*, 2007).

objetivo na vida. Ele menciona que, ao ver um trabalhador com o uniforme da Usiminas, as pessoas comentam: *“Aquela pessoa está com a vida feita, pois trabalha em uma empresa que o salário é bom e é uma empresa conhecida no mundo inteiro.”*

Além de moldar o comportamento em função das expectativas instituídas, ao vestir o uniforme, os trabalhadores que viviam uma vida de rebaixamento social tiveram oportunidade de adquirir um novo status social e maior prestígio. Como aconteceu com a família de Cléber (assistente industrial da Usiminas, 38 anos, graduado em matemática):

Meu pai veio de Caratinga para cá da roça, da lavoura sem nada. Meu pai veio trabalhar em uma empreiteira e as coisas eram muito difíceis. Morávamos em um cortiço de 2 cômodos, eu, meu irmão, meu pai e minha mãe. Minha mãe lavava roupa para fora. No dia em que meu pai colocou o uniforme da Usiminas, em 1976, ele chegou em casa e disse que as coisas iriam melhorar. Ele estava há quatro anos em Ipatinga, a partir do momento em que ele colocou aquele uniforme a vida começou a mudar. Ele usava essa expressão: *“Agora as coisas vão mudar!”* Em minha memória, usar o uniforme estava ligado a uma mudança de vida e foi o que aconteceu. Na época ele comprou lote, construiu a casa, comprou carro. Para nós que estávamos acostumados com aquela pobreza, a nossa melhora de vida estava vinculada àquele uniforme que meu pai estava usando.

Para a família dos operários que chegaram em Ipatinga em uma condição miserável, vestir o uniforme da Usiminas e fazer parte do quadro de funcionários era uma alegria e honra. Joelma (32 anos, graduada em Letras, filha de Antônio - aposentado pela Usiminas), lembra com empolgação a comida que era servida aos trabalhadores, mas que eles levavam para casa para a alegria dos filhos. Até ficar doente para ser internado no Hospital Marcio Cunha era motivo de alegria:

O uniforme da Usiminas lembra-me ascensão social. Sou filha de mecânico industrial da Usiminas. A participação do meu pai na Usiminas me dava o direito de associar ao clube mais frequentado da cidade (Usipa) e tomar banho de piscina todos os domingos. Ah! Podia até ficar doente só para consultar no hospital de primeiro mundo (o Márcio Cunha). Este uniforme também tinha cheiro e sabor. Todos os dias eu esperava ansiosa pelo delicioso "bandejão" (marmitex) que meu pai trazia no final do trabalho. Posso até hoje sentir o cheiro maravilhoso do feijão, que era tão diferente! E aquela sacolinha branca cheia de lanche! Laranja, maçã, iogurte, pão com salame... Que saudades!!!! Sinto até hoje o gosto em minha boca. E tem mais! Dia de promoção ou de festa para as famílias. Lembro-me dos jantares e churrasco fartos. Meu Deus, que comida!

Os depoimentos confirmam que o uniforme é um objeto muito enigmático, com diversos significados (e até sabor) revelados ao longo da pesquisa. Para as mulheres, a oportunidade de vestir o uniforme da Usiminas implica a inserção em um ambiente tradicionalmente masculino, mudando sua condição social mediante a conquista de novas oportunidades. Para as famílias, a entrada de um parente na empresa representa a aquisição de

maior status na vizinhança e na comunidade. Assim, os pais têm orgulho de dizer aos amigos: “meu filho é funcionário da Usiminas.”

Alquimia social que transmuta uniforme em signo de prestígio

A grife, simples ‘palavra colada sobre um produto’ é, sem dúvida [...] uma das palavras mais poderosas, do ponto de vista econômico e simbólico, entre as que, hoje, têm cotação⁵⁴⁰.

Apesar de a Usiminas não recorrer a nenhum costureiro de renome para assinar seus uniformes, essa vestimenta confere credibilidade no comércio local e se converte em signo de prestígio e motivo de orgulho devido ao investimento da empresa em ações de “valorização dos trabalhadores”, além de os dirigentes se vestirem como os operários. O uniforme contém uma força coletiva que perpassa toda a região do Vale do Aço. Com ele os trabalhadores podem ir a qualquer ambiente sem correr o risco de serem ridicularizados.

Diante das vantagens que a Usiminas proporciona aos trabalhadores (principalmente quando comparada com as empreiteiras que terceirizam o serviço da Usiminas e o emprego não é fixo), a estudante Aline Otero menciona que “*ser um funcionário da Usiminas significava muito mais do que apenas estar empregado.*” Dessa forma, o uniforme era visto “*como um sinal de poder*” e “*uma forma de auto-afirmação*”. Assim, o trabalhador tinha prazer em desfilar pelas ruas com seu “*majestoso uniforme*” que era exibido “*como um troféu*”. Paulo César (estudante, escola particular) menciona que o uniforme “*era reverenciado como a peça principal de todos os guarda-roupas dos trabalhadores. Onde quer que fossem, normalmente eles estavam com seus uniformes para passar a informação de que trabalhavam na Usiminas e recebiam bem e poderiam levar uma vida boa.*”

Como a renda dos trabalhadores era superior à média da região, Silvéria Pires (estudante de uma escola pública) diz que quem usasse o uniforme era bastante requisitado. “*Onde passava era reconhecido, todos olhavam e diziam: ‘Olha, ele trabalha na Usina!’ Esse uniforme era símbolo de grandeza.*” Em todos os lugares (clubes, bares, supermercado), os trabalhadores eram bem tratados e admirados. “*Se chegassem a algum lugar, todos estavam prontos para atender, não importando o que estavam fazendo.*” Estephanne Silva (estudante,

⁵⁴⁰ Bourdieu, Pierre; Delsaut, Ivete. “O costureiro e sua grife” (Op. Cit.), 2006, p. 160.

escola particular) menciona que quando os trabalhadores estavam próximo às lojas, “os vendedores quase os empurravam para dentro do comércio.”

Cléber (assistente industrial da Usiminas, 38 anos, graduado em matemática) disse que quando ganhou o primeiro uniforme, em 1986, “*aquilo foi como uma segunda pele, não queria tirá-lo. Foi muito motivacional usar aquele uniforme que eu tanto sonhei e que meu pai usou. Ia a todo lugar com ele, até porque ele era um cartão de visita. A Usiminas é uma empresa que sempre tratou bem os funcionários, nunca atrasou pagamento.*” Jéssica Brant (estudante do Ensino Médio, escola pública) declara que a crença popular de que o uniforme da Usiminas representa o recebimento de um bom salário “*leva os jovens a encher os olhos, sonhar e ter esperança de conseguir uma vaga na empresa, mesmo que seja para ser um simples peão, e ter um futuro melhor.*”

Diante das vantagens que o uniforme proporciona, é comum o trabalhador que já se aposentou, procurar ser identificado por ele. João Patrício (técnico em metalurgia, 65 anos) também disse que gostava muito do uniforme da Usiminas e que, mesmo aposentado, usou-o até ele se acabar. “*Não uso mais, porque não tenho. Se tivesse eu usaria até hoje.*”

Além do uso do uniforme que permite a identificação do trabalhador como membro da Usiminas, o que se reveste em status e credibilidade junto à comunidade local, a identificação através dos símbolos organizacionais (como o selo distintivo da empresa que acompanha os veículos dos funcionários) traz diferenciais aos trabalhadores:

Eu me lembro inclusive, no passado, a nossa empresa já vinha com um nome tão forte que, quando eu era criança, viajando com meu pai no carro, o selo de identificação para o carro entrar na usina liberava a gente de uma blitz da polícia rodoviária: “Olha, trabalha na Usiminas, pode ir embora”. Do tamanho conceito que tem a empresa, por saber da conduta nossa aqui, então a gente percebe que a camisa nossa tem muito valor (Técnico da Usiminas).⁵⁴¹

Um engenheiro aposentado pela Usiminas (que pediu para não ser identificado) ressaltou algo semelhante: “*se você se envolver em alguma dificuldade, como uma batida de carro, quem está com uniforme da Usiminas, se é que vai levar alguma vantagem é o que está com o uniforme da Usiminas.*” O uniforme confere visibilidade às características sociais, habilidades, atitudes e hábitos valorizados na sociedade civil que colocam os trabalhadores da Usiminas em vantagem.

⁵⁴¹ Pardini; Gonçalves; Kilimnik. “Manifestações simbólicas nas relações intra e interorganizacionais” (Op. Cit.), 2008, p.59.

Ao comentar sobre o status que o uniforme proporciona, Marília (35 anos, cujo pai, irmão, irmã e sobrinho trabalharam na empresa) informou que, quando ela cursava o segundo grau e fazia estágio na Usiminas,⁵⁴² sentia muito orgulho em ir para o colégio usando o uniforme da empresa. Ela disse que mesmo quando tinha tempo de ir à sua casa depois do estágio, tomava banho e vestia outro uniforme limpo para ir para o colégio. Em sua percepção, “*Era uma honra estar de uniforme e ouvir meus colegas me perguntar se eu estava estagiando na Usiminas!*”

Além de Marília que tomava banho em casa e vestia outro uniforme para ir para a faculdade, os trabalhadores das oficinas, por sujarem muito suas roupas durante a realização das tarefas, também tomam banho na Usiminas e trocam de roupa ao finalizar o trabalho. É de se imaginar que eles vestiriam outra roupa de uso pessoal, já que estão deixando o recinto da fábrica e indo ao comércio, ao clube esportivo, à sua casa ou mesmo caminhar, como é comum em Ipatinga, após um dia de trabalho. No entanto, após o banho, eles vestem outro uniforme limpo.

Afinal, para que o discurso quanto ao orgulho de vestir o uniforme surtisse pleno efeito entre os operários e a Usiminas mantivesse sua imagem de “empresa séria” que valoriza seus funcionários, não seria conveniente que os trabalhadores carregassem em seus corpos a evidência do trabalho braçal, pesado e sujo, que aconteceria caso eles saíssem sujos e com aparência de cansados após um dia de trabalho. Assim, quando encerra o serviço, os trabalhadores que lidam com muita sujidade (como os mecânicos que trabalham com graxa) retiram o uniforme sujo, tomam banho e saem da empresa limpos e refeitos. Como menciona Leonardo (26 anos, engenheiro de novos produtos, que trabalha como técnico na Usiminas): “*Geralmente os mecânicos têm um uniforme só pra trabalhar - um macacão - aí termina o horário de trabalho eles tomam banho, colocam o uniforme e vão embora.*”⁵⁴³

Como os trabalhadores têm que incorporar padrões ideais de comportamento, desempenhar uma boa *performance* na comunidade e causar boa impressão, as tarefas sujas e degradantes são ocultadas pelo frescor vindo do banho e da troca do uniforme sujo por um limpo. Aristides (75 anos, gerente da Usiminas) disse que “*a cor cinza foi escolhida por ser ‘mais limpa’. Aparenta menos a sujeira típica da área industrial.*” Como defende Mary

⁵⁴² O estágio de Marília na Usiminas ocorreu no período de agosto de 1992 a janeiro de 1993.

⁵⁴³ O uso do uniforme no trajeto é justificado em função dos acidentes de percurso, facilitando a identificação da vítima.

Douglas, em contrapartida à utilidade e valor da mercadoria, a sujeira é inútil, pois é o que sobra depois que o valor de troca foi extraído. Por ser destituída de valor comercial e ficar fora do mercado, ela exprime uma espécie de desordem social.⁵⁴⁴

No caso do uniforme usado pelos garis da USP, mencionado no início deste trabalho, ele traz o simbolismo da desonra e humilhação, pois a profissão é exercida em ambiente público em constante contato com a sujeira. Como não é possível esconder as marcas do trabalho, os garis carregam continuamente em seus corpos as marcas da sujeira e os resíduos do mercado do qual são excluídos. Embora um maior consumo (e o tipo de consumo) seja uma prerrogativa de classe, quando o resíduo vira lixo, exala mau cheiro, possui má aparência e constitui foco de insetos e doenças, o consumidor expõe sua fragilidade humana e participação na degradação do planeta. Assim, para não enxergar suas marcas no próprio lixo, é mais cômodo não olhar, mais fácil fingir não ver e deixar que o lixo e os garis que fazem a limpeza passem despercebidos. Da mesma maneira, não seria conveniente que a sujeira compromettesse a imagem da Usiminas como “empresa sólida”⁵⁴⁵ que foi projetada para ser um diferencial entre as demais siderúrgicas.

Como toda estratégia de distinção só é possível na relação, o orgulho de vestir o uniforme da Usiminas só foi possível quando passou a conferir aos trabalhadores privilégios que não eram oferecidos aos operários das empreiteiras ou de outras empresas de Ipatinga. Em função das vantagens que proporciona, o uniforme acaba se configurando não apenas como roupa de trabalho, mas de exibição. Vestir o uniforme após o trabalho mostra que sua função não é apenas proteger o trabalhador, mas conferir destaque e prestígio, já que denota a participação e inserção na empresa de maior renome e tradição na cidade.

Em função dessa tradição, talvez não fosse condizente com o discurso de “empresa sólida” adotar uniformes que seguissem a dinâmica da moda e mudassem periodicamente. Afinal, a moda é um bem simbólico desclassificado pela temporalidade e projetado para durar apenas uma estação. Como mencionam Bourdieu e Delsaut, “fazer moda” implica desclassificar a moda anterior, como também desclassificar “os produtos daqueles que fizeram moda no ano anterior”,⁵⁴⁶ desapossando-os de sua autoridade. Devido à efemeridade da moda, uma empresa como a Usiminas que foi criada para sobreviver no tempo e propagar valores de

⁵⁴⁴ Douglas, Mary. Pureza e perigo (Op. Cit.), 1976.

⁵⁴⁵ Essa expressão aparece como título da capa do *Usiminas Jornal* de setembro de 2007.

⁵⁴⁶ Bourdieu, Pierre; Delsaut, Ivete. “O costureiro e sua grife” (Op. Cit.), 2006, p.137.

antiguidade, caso adotasse modismos passageiros em seu uniforme - como acontece com várias empresas - talvez não imprimisse com tamanha eficiência os mecanismos que possibilitam simultaneamente a manutenção do controle e do orgulho que estão cristalizados na mentalidade coletiva dos moradores do Vale do Aço.

O uniforme da Usiminas é um instrumento que permite transparecer a imagem da tradição dessa siderúrgica. Devido ao prestígio que proporciona, ele se tornou objeto de desejo para os habitantes do Vale do Aço. Por isso, alguns estudantes comparam-no com as roupas de grife, como mencionam as estudantes de uma escola particular. Louiza Gabrielle defende que, *“Assim como usar determinadas marcas pode indicar a condição social e conferir prestígio ao usuário, no início da história de Ipatinga, usar o uniforme da Usiminas significava mais que estar empregado.”* Michelly Toledo destaca que os trabalhadores, quando estavam vestidos com o uniforme com a marca registrada da Usiminas se sentiam como se tivessem vestindo uma roupa elegante, pois *“um simples uniforme era um grande símbolo de status e de elite”*. Segundo a estudante Isabella Rodrigues, sem o uniforme eles são vistos como *“cidadãos comuns, já com eles os trabalhadores são investidos da autoridade que suas funções lhes concedem.”* Por isso, os trabalhadores têm prazer e orgulho em usar o uniforme da Usiminas para demonstrar seu status perante a sociedade. Maria Leandra Souza (estudantes do Ensino Médio) comenta que o trabalhador *“usava o uniforme como se estivesse vestindo uma roupa de gala, ressaltando o orgulho de mostrar o uniforme, se sentindo todo poderoso. Ao sair do serviço, nem trocava de roupa para ser melhor atendidos, por causa do uniforme com o nome da Usiminas.”* O estudante Cliton Medina menciona que até mesmo em restaurantes e lugares públicos, os trabalhadores *“são tratadas melhores que as pessoas que estão bem vestidas.”*

Sendo assim, é possível nos apropriarmos das ideias de Bourdieu e Delsaut quanto às grifes parisienses para entender a valorização do uniforme da Usiminas no contexto de Ipatinga e do Vale do Aço. Semelhantemente ao que acontece com a velha burguesia francesa que procura se afirmar, enaltecendo os valores tradicionais, na Usiminas o uniforme também se liga à tradição da empresa. Embora haja no Vale do Aço diversos monumentos, *outdoors* e panfletos que remetem à Usiminas, o uniforme que é vestido por mais de oito mil trabalhadores da região é o símbolo mais visível do poder e da abrangência da empresa.

Atualmente, há uma tendência de empresas mais novas no mercado vestirem seus funcionários com uniformes modernos que se diferenciam pelo cargo ou função e empregam cores e estampas que acompanham os ditames da moda. Várias delas recorrem a costureiros renomados que impõem sua assinatura e sua grife aos uniformes, como é o caso das empresas aéreas, já mencionadas. Diferente dessas empresas, o uniforme da Usiminas, adotado em 1974, permaneceu praticamente inalterado até 2009, como forma de celebrar a tradição inventada, o passado acumulado e os antigos valores daqueles que fizeram a história da empresa e da cidade. O uniforme é uma forma de ressaltar a continuidade, via geração familiar, do valor daqueles que se orgulham da empresa onde trabalham. Por isso, na gestão de Rinaldo Campos era comum a recontração de um trabalhador que já havia se aposentado, cuja fidelidade era assegurada.

Embora a alta costura e a Usiminas façam apelo à distinção, a lei da alta costura ligada à inovação torna-se muito diferente da distinção que o uniforme da empresa proporciona no Vale do Aço. O tradicional uniforme da usina se diferencia das demais empresas por ter dado impulso à construção da cidade, por vestir uma elite local que se constituiu pela e para a Usiminas, além de ela ser vista como uma empresa que investe nos trabalhadores, promove e patrocina a maioria dos eventos de lazer da região.

Enquanto, no campo da moda, as roupas lançadas são logo copiadas, em Ipatinga, os trabalhadores da Usiminas não correm riscos de cópia ou imitação, pois só usam o uniforme da empresa aqueles que passaram pelo seu rigoroso processo seletivo e aderiram aos códigos internos, comprovando a fidelidade para com ela. Como mencionou Celso, engenheiro aposentado pela Usiminas, quando lhe perguntei se é comum o trabalhador dar o uniforme para quem não trabalha na Usiminas, ele disse que até pode acontecer de alhuém da Usiminas dar o uniforme para alguém que não trabalha lá. Mas ela não usaria. *“Fica até fora de mão para ele! As pessoas já sabem que ele não trabalha na Usiminas.”* Como os cargos são limitados, mesmo que alguém vestisse o uniforme da siderúrgica sem trabalhar lá, a imitação grosseira não seria aceita na cidade, onde as pessoas acabam se conhecendo pelo sobrenome Usiminas, como “Paulim da Usiminas”, “João da Aciaria” e “Paulo da coqueria”.

Márcio, engenheiro da Usiminas, ao falar que era muito bom usar o uniforme e usufruir do prestígio que ele proporciona e da facilidade que ele confere ao abrir crédito no comércio, me disse que, se eu quisesse, me emprestaria seu uniforme para que eu pudesse experimentar a

sensação que ele proporciona. Contrário a Fernando Braga que experimentou o uniforme de gari de seus sujeitos de estudo, o qual confere desprestígio e humilhação e não precisa ter acesso a nenhum código de inclusão,⁵⁴⁷ não achei conveniente usar o uniforme da Usiminas. Eu poderia até desfrutar de algum breve prestígio, mas logo ficaria constrangida se meu comportamento denunciasse a posição que eu plagiava ocupar, já que estou longe de dominar os códigos da empresa.

Diante da projeção da Usiminas no cenário nacional e internacional, dos rituais ricamente elaborados, dos prêmios que recebe e, por ser uma das marcas mais valorizadas do país⁵⁴⁸, usar o uniforme da empresa tem valor e confere prestígio local semelhante ao que proporciona uma roupa de uma grife famosa. Entretanto, as roupas de grife, por serem projetadas para durar apenas uma estação, logo se tornam *démodé*.⁵⁴⁹ Já o uniforme da Usiminas pode durar uma vida e atravessar gerações. O capital simbolizado pelo nome da empresa converte-se em prestígio para os usuários, tornando-se símbolo de distinção que expressa a tradição da empresa, seu poder em sobreviver ao tempo, de acumular forças e agigantar-se, mediante estratégias que escapam aos domínios das leis da economia. O uniforme implica a segurança dos funcionários em trabalhar em uma “empresa sólida”, além de encerrar memórias geracionais.

Assim como uma roupa assinada por um grande costureiro é um objeto simbólico capaz “*de conferir raridade pela simples imposição da grife*”,⁵⁵⁰ o uniforme, embora pareça uma roupa comum, pode ser visto como um objeto simbólico raro, pois é o único que traz a marca Usiminas. Como pondera a estudante Jéssica Brant: “*Talvez o impacto não esteja no uniforme, mas no peso do nome que ele carrega.*” Afinal, o que permite que a vestimenta da empresa seja valorizada não é somente suas cifras de produção e estratégia de comercialização, mas o capital simbólico acumulado que age sobre o uniforme e transfere, como em um passe de magia, o seu poder e a sua glória.

⁵⁴⁷ Para maiores informações sobre essa pesquisa, cf Costa, Fernando Braga da. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004.

⁵⁴⁸ De acordo com estudo realizado pela *Interbrand*, a marca Usiminas, que foi avaliada em 2007 em R\$626 milhões de reais passou a integrar o seletor grupo das 10 empresas que possuem as marcas mais valiosas do Brasil (*Usiminas Jornal*, dezembro de 2007, p.9).

⁵⁴⁹ É preciso lembrar que existem grifes, como a Chanel, que se eternizam e não se desvalorizam. Entretanto, para manter-se no mercado, é necessário renovar as credenciais.

⁵⁵⁰ Bourdieu, Pierre; Delsaut, Ivete. “O costureiro e sua grife” (Op. Cit.), 2006, p152.

A moda é apontada por Bourdieu e Delsaut como “*forma suprema de distinção*”. Considerando a realidade local de Ipatinga, faço uma pequena adaptação ao termo que os autores usam: não apenas a moda, mas também o uniforme pode se tornar uma “*forma suprema de distinção*”. Mas não é qualquer uniforme. Afinal, não se converte, da noite para o dia, um par de roupas de brim em vestimenta de status. Embora a empresa seja renomada e esteja entre as dez marcas brasileiras mais valiosas, o uniforme em si não seria motivo de orgulho, se não fosse um alto investimento no processo de consagração do seu nome e demonstração de “valorização” dos funcionários. Mediante diversos rituais, cuidadosamente elaborados pela empresa, recheados de palavras “mágicas” do presidente e de dádivas que põem toda a vida social em relação, o uniforme cinza da Usiminas é transmutado em signo de distinção e prestígio.

Resgatando a dignidade e o orgulho pelo uso do uniforme

Apesar de o uniforme da Usiminas ser um elemento homogeneizador, há tempos atrás o crachá era diferenciado pela cor (amarelo, azul e branco) que permitia distinguir a hierarquia entre os níveis operacional (também chamado horista), administrativo (denominado mensalista) e gerente.⁵⁵¹. Entretanto, com o passar do tempo, esse distintivo foi abolido. Tanto Fabrício (professor universitário) quanto Eduardo (que trabalhou por alguns anos na Usiminas e saiu por ter sido intolerante com a política da empresa) disseram que quando o crachá era diferente o operário saía da empresa e o colocava no bolso, enquanto os que pertenciam aos maiores níveis hierárquicos usavam-no em clubes, festas e até na igreja. Aristides (75 anos, gerente da Usiminas) comenta sobre o uso do crachá: “*Quantas vezes nos damos conta de estar em um lugar mais fechado, de uniforme e com a identidade fixada no bolso da camisa, como se precisássemos ser identificados.*” Atualmente, na frente do crachá há apenas a fotografia e o nome do trabalhador. A função é especificada no verso.

Ao investigarem como alguns membros da Usiminas e Cosipa interpretam os símbolos visuais, representativos dessas empresas, Daniel Pardini, Carlos Gonçalves e Zélia Kilimnik trouxeram importantes informações sobre o uniforme da Usiminas. Por ser um elemento

⁵⁵¹ Aristides, um dos gerentes da Usiminas, disse que essa diferenciação era importante para o acesso à área interna da empresa. Os mensalistas e gerentes tinham livre trânsito nas portarias, inclusive de carro, e os horistas [operários] só entravam no seu horário de trabalho.

altamente visível, que se apresenta como um artefato representativo para o indivíduo e a comunidade onde a empresa está inserida, além da identidade profissional e da importância econômica, seu significado pode estar associado a fatores de aceitação social.⁵⁵²

A relevância da qual o uniforme se reveste na Usiminas também acontece na Companhia Siderúrgica Paulista – Cosipa - (empresa que foi integrada ao grupo Usiminas em 1993). Em ambos os casos, o traje é indicativo do pertencimento à empresa que trouxe prosperidade para a região. Semelhante à Usiminas, no tempo áureo da Cosipa o uniforme sinalizava brio e credibilidade nas cidades de Cubatão e Santos. Em função do orgulho e privilégios que proporcionava no comércio local, um dos superintendente da Cosipa disse que “ *Os caras tinham orgulho de sair daqui, eles tomavam banho e vestiam o uniforme da Cosipa, saíam daqui de uniforme.*”⁵⁵³

Entretanto, em meados da década de 1980, a Cosipa passou por um período de instabilidade e desestabilização administrativa. Devido à gravidade da situação, em 1988, a direção da companhia recebeu intervenção do governo federal. O agravamento da situação exigiu a redução nas despesas com os trabalhadores e o corte as verbas para a renovação do uniforme. A debilidade da situação se refletiu no ambiente de trabalho, principalmente entre os operários, cuja vestimenta funcionava como equipamento de proteção individual:

Antes da privatização a gente não tinha mais uniforme para vestir, quer dizer, a empresa parou de fabricar uniforme. Aí, a gente vinha trabalhar com calça jeans e roupa. Foi um período muito ruim porque a gente – engenheiro, gerente – ainda podia vir até mais bonitinho, de camisa de manga comprida [...]. Mas o operário que trabalhava na manutenção, na graxa, ficou esfarrapado. Então eles deixavam a roupa aqui, era, vamos dizer, uma roupa rasgada, roupa velha, parecia um monte de mendigo. Aí que dá o choque do orgulho contra o que estava acontecendo naquele momento (Superintendente da Cosipa).⁵⁵⁴

Eu trabalhava na área de operador de gerador e, na época, a gente injetava alcatrão no forno. Esse alcatrão, se pingasse sobre o seu uniforme, era perda total, não saía, eram aquelas manchas pretas, e não saía se você levasse para lavar. Com isso aí, muitos foram perdendo o uniforme. Aí teve uma época que não tinha roupa, falava que não tinha dinheiro e tal. O que tinha de ser feito era usar roupa, que nem o pessoal da manutenção usava: calça jeans e outras roupas. Ficava meio feio isso aí para você andar [fora da empresa] (Técnico da Cosipa).⁵⁵⁵

⁵⁵² Pardini, Daniel Jardim; Gonçalves, Carlos Alberto; Kilimnik, Zélia Miranda. “Manifestações simbólicas nas relações intra e interorganizacionais”. *E & G Economia e Gestão*, v. 8 n. 17 p. 51-69, 2008.

⁵⁵³ Idem, p.59.

⁵⁵⁴ Idem, p.60.

⁵⁵⁵ Idem, Ibidem.

Diante desses depoimentos, Pardini e colaboradores destacam o quanto os significados expressos no uniforme são importantes na constituição da identidade do trabalhador, refletindo em sua autoestima, especialmente entre os operários de menor poder aquisitivo. Afinal, sem o uniforme há uma diversidade visual desfavorável, pois a quebra na uniformidade contrasta aqueles que podem ir para o trabalho mais bem vestidos e os que não dispõem de outra opção senão usar roupas surradas. Tudo isso demonstra o quanto o uniforme é depositário de valores e expectativas.

Com a compra da Cosipa pela Usiminas em 1993,⁵⁵⁶ foi firmado um contrato de assistência técnica entre as duas empresas, iniciando diversos encontros entre os membros de ambas as organizações. Entretanto, essa situação de proximidade entre as empresas, que historicamente eram concorrentes, gerou um mal estar, pois os funcionários da Usiminas usavam seu uniforme quando estavam no recinto da empresa paulista. Assim, os trabalhadores da Cosipa manifestavam rejeição e hostilidade à presença dos funcionários da outra empresa. Dessa forma, até mesmo os gerentes da siderúrgica mineira tiveram dificuldades em usar seus uniformes quando estavam na Cosipa:

Se eu entrasse com o uniforme da Usiminas, eles achariam que eu seria um soldado. Seria um coronel. E nós teríamos que mostrar uma imagem diferente nesse ponto, e a gente já sabia da resistência que tinha. Então lá, especificamente, eu não vou de uniforme da Usiminas. Eu sempre procuro dizer que ali eu não sou Usiminas, eu sou um colaborador, um auxiliar, etc. Eu sempre procurei ir sem uniforme porque eu acho que o uniforme [da Usiminas] lá, para eles, ainda agride um pouco (Gerente da Usiminas)⁵⁵⁷

O fato de ele enxergar o meu uniforme e olhar para mim e falar: “Esse cara é da Usiminas, esse cara é aquele que comprou, esse cara é aquele que se acha o melhor”, para que eu vou botar isto? [o uniforme]. Eu tiro, se eu posso evitar esse conflito, para que vou usar? (Gerente da Usiminas).⁵⁵⁸

Diante desse impasse, a solução encontrada foi que os membros da Usiminas vestissem o uniforme da Cosipa, quando estivessem nesta empresa:

Num determinado momento, eu pedi para a minha equipe que tirasse o uniforme da Usiminas e vestisse o da Cosipa [...]. Isso eu acho que melhorou, porque [antes] você chegava para almoçar no restaurante, todo mundo te olhava. [...] Mudamos, usamos o uniforme da Cosipa, aí você desaparece no meio de todo mundo, você é mais um

⁵⁵⁶ A aquisição da Cosipa pela Usiminas se deu em duas etapas. Em 1993, a Usiminas e o Banco Bozano, adquiriram o controle da companhia paulista. Em 1999, a Usiminas se tornou proprietária de 92% do capital da Cosipa (Pardini; Gonçalves; Kilimnik, “Manifestações simbólicas nas relações intra e interorganizacionais”, 2008, p.63).

⁵⁵⁷ Pardini; Gonçalves; Kilimnik. “Manifestações simbólicas nas relações intra e interorganizacionais” (Op. Cit.), 2008, p.64.

⁵⁵⁸ Idem, p.63.

cosipano e não um Usiminas que está ali dentro. Mudamos mesmo [risos], porque eram muitos. Chegavam 70 pessoas com o uniforme da Usiminas dentro do restaurante, era como se estivesse tomando conta do restaurante. Entram 70 cosipanos, você está dentro do contexto. Funcionou, funcionou bem [risos]. A maioria achava que aquilo era o melhor e que era uma maneira de tentar entrosar melhor com a Cosipa, porque era essa a nossa intenção. Mesmo porque, se não entrosasse, nós não conseguiríamos resultado (Gerente da Usiminas).

Para ressaltar a intenção de parceria entre as empresas, no primeiro encontro entre Rinaldo Campos e os membros da Cosipa, o presidente usou o uniforme da Cosipa e enfatizou o orgulho de usá-lo, demonstrando sua intenção em resgatar a identidade e a dignidade dos trabalhadores: “*Primeiro, nós vamos dar uniforme para vocês e depois vamos devolver o orgulho de vestir esse uniforme*”.⁵⁵⁹ Rinaldo passou a usar o uniforme da Cosipa toda vez que estava na siderúrgica paulista, visando ressaltar o clima de paz que ele propunha.

Daniel Pardini, Carlos Gonçalves e Zélia Kilimnik mencionam que a maioria dos depoimentos coletados na Cosipa revela alta satisfação com a retomada do valor do uniforme em sua forma e cor original. Um dos entrevistados se sensibilizou ao comentar o resgate da dignidade pela simbologia do uniforme, levando os Cosipanos se sentirem “*uma empresa do Sistema Usiminas*”.⁵⁶⁰

O uso do uniforme da companhia paulista pelo presidente e diretores da Usiminas teve uma repercussão bastante positiva para alguns cosipanos, facilitando o processo de integração entre as duas empresas e reduzindo as tensões. Essa situação comprova que o simbolismo presente no uniforme pode ser um fator de desagregação ou integração, motivando a rivalidade ou a parceria.

Entretanto, nova ambiguidade surgiu para os funcionários da Usiminas quando estavam na Cosipa, pois tinham que usar o uniforme de uma companhia com a qual não tinham identidade, e da qual não se sentiam parte. Usar a roupa de um concorrente histórico significava a renúncia a uma identidade construída durante a trajetória profissional em uma organização. Como mencionou um dos gerentes da Usiminas, vestir o uniforme da empresa rival significa colocar o corpo numa alma que não é sua. “*Não adianta pegar e botar o uniforme escrito Cosipa e ficar desfilando com Cosipa, e ser inteiramente corpo Usiminas, corpo e alma escrita.*”⁵⁶¹

⁵⁵⁹ Idem, p.65.

⁵⁶⁰ Idem, Ibidem.

⁵⁶¹ Idem, p.64.

As contradições vividas pelos funcionários da Usiminas, bem como a hostilidade dos trabalhadores da Cosipa diante do uniforme cinza, revelam que ambos os grupos se sentiam ameaçados com a possibilidade de romper com uma identidade profissional construída durante muitos anos. A devolução dos uniformes originais aos cosipanos e sua revalorização representou o resgate de uma dignidade calcada na identidade empresarial. Entretanto, a restituição da dignidade aos trabalhadores da Cosipa representou ameaça à identidade dos membros da Usiminas, que tiveram que abrir mão do prestígio do seu uniforme em prol da integração entre as empresas. Essa situação revela algumas ambiguidades do capitalismo e conflitos que vivem os trabalhadores no contexto de fusões e aquisições corporativas.

5.4. Novo presidente, novos uniformes.

O ano de 2008 marcou a saída de Rinaldo Campos Soares da Usiminas. Na data do aniversário de Ipatinga, 29 de abril, Marco Antônio Soares da Cunha Castello Branco assumiu a presidência da empresa e implantou diversas mudanças. A administração de Rinaldo recebeu diversas acusações, dentre elas a de paternalismo e falta de ousadia diante do mercado externo. A relação de proximidade do presidente com os trabalhadores foi acusada de ser uma forma de controlar a vida destes. O arquivo sobre os *arapongas da Usiminas* foi duramente criticado e destruído. Denise Brum Vieira assumiu uma alta posição no topo da hierarquia da empresa, antes ocupada apenas por homens. O concurso operário padrão não aconteceu. O *Usiminas Jornal*, que era editado mensalmente, passou a ser editado esporadicamente, em função das necessidades da empresa. Rinaldo foi acusado de conchavo com o presidente do sindicato que deixava de atender aos interesses dos trabalhadores em detrimento às demandas da Usiminas.

Ao encerrar seu mandato, Rinaldo compareceu à Ipatinga para se despedir. Em outubro do mesmo ano, voltou para participar (como convidado) da festividade da Apoteose⁵⁶², da qual foi anfitrião por longos anos. Entretanto, as pessoas não o mimaram quanto na época em que era presidente. O brilho da grande estrela do *Muro da fama* parece ter se apagado. Não deve ter sido fácil encarar o desnível entre o antigo esplendor e a baixa na fama. Apesar disso, Rinaldo se manteve como conselheiro administrativo da Usiminas, membro titular vitalício da

⁵⁶² Nome do time de futebol que Rinaldo liderava e festividade que acompanha o jogo que acontece no Clube Morro do Pilar

Academia Nacional de Engenharia (ANE) e ainda como cônsul geral do Japão do Brasil. Entretanto, em Ipatinga, sua figura mítica perdeu eficácia, marcando sua saída do espetáculo. Possivelmente, o desencanto dos ipatinguenses com Rinaldo se deu porque o mundo “cor-de-rosa” dos rituais que ele proporcionava, bem como o discurso igualitário e o “orgulho” em vestir o uniforme escondiam fortes coerções e relações conflitivas, frequentemente reprimidas. Como menciona José Augusto (56 anos, ex-trabalhador da Usiminas):

Ele mandava e as pessoas obedeciam. Ele criou uma ditadura. Inclusive, ele agiu contra a constituição que assegurava a liberdade de credo, de opção política. Todos os ativistas políticos foram perdoados, entre aspas, e na Usiminas não foi. Tem aquela lista [dos arapongas] de quatro mil nomes... Ele foi um cara ditador. O líder é diferente, ele comanda, sem ter que bater o martelo. As pessoas o seguem pela sua liderança. O Rinaldo mandava, mas foi comprovado agora que ele não era líder de nada. Ele foi embora, todo mundo deu adeus e ninguém fala mais nisso. Engraçado é como se esquece fácil do cara quando ele sai do poder. O Rinaldo praticamente morreu na cidade. Não tem mais Apoteose... Sumiu, morreu, alguns até já falam mal dele, coisa que antes era inadmissível. É aquele caso do ditador. Quando ele é ditador, ele mantém as pessoas ali, quando ele morre, o pessoal se liberta. [...] Agora acabou isso. Tá acabando muita coisa. Agora o pessoal tá meio órfão e viúvo porque existe uma turma aqui de Ipatinga que são viúvos do rei. Porque eles cultuaram. Rinaldo foi embora e agora ele deixou os caras sem...

Como o mito Rinaldo Campos foi desfeito e, diante dos transtornos que a Usiminas teve que enfrentar com a crise mundial que resultou em diversas demissões, o metalúrgico da empresa José Wilson faz um desabafo quanto à “*cultura de peão da Usiminas*” que por longos anos foi perpetuada em Ipatinga:

(...) talvez seja necessário tudo isso para essa categoria aprender a ter humildade e que suas esposas possam se situar na vida com humildade, com sabedoria e que a partir dessa crise essas coitadinhas metidas a madames de araque aprendam a viver. Sou metalúrgico, mas sempre trabalhei sabendo que a vida não se resume a comprar na Consul, ir ao Shopping, estudar no [Colégio] São Francisco, ir à Usipa, pescar na lagoa Silvânia, sonhar em ser Operário Padrão e ter uma casinha inacabada, um carro financiado, uma mulher feia, uns filhos abestalhados e uma biscatezinha para, de vez em quando, fazer umas gracinhas e achar que por trabalhar na Usiminas eu tô podendo, pois sou o cara. É preciso acabar com essa cultura de peão de usina e transformá-la em cultura de cidadão.⁵⁶³

Diante do exposto, percebemos que o status que o uniforme proporciona na região e o orgulho de vesti-lo são construídos sutilmente, pois, caso fossem impostos criariam novas revoltas. As diversas faces da política empresarial adotada pela Usiminas antes da gestão de Castello Branco colocavam os trabalhadores em uma “saia justa” difícil de sair sem prejuízo.

⁵⁶³ *Jornal Plox*. “Presidente do Sindipa se diz inconformado com as demissões da Usiminas”, 27/05/2009. <http://www.plox.com.br/caderno/pol%C3%ADtica-e-economia/presidente-do-sindipa-se-diz-inconformado-com-demiss%C3%B5es-da-usiminas>

Em face das necessidades de emprego e da impossibilidade de contestar as medidas administrativas da Usiminas, por longos anos, restou aos trabalhadores o medo de se voltar contra a empresa, medo de fornecer informações que comprometessem suas vidas e levassem à perda do emprego. Diante da difícil situação em que viviam os trabalhadores, participar dos festivais que a Usiminas promovia e aceitar os presentes do presidente implicava comprometer-se, confirmar publicamente sua participação no jogo, assinando um pacto de comunhão que vai além das normas de execução da tarefa.

Com a saída de Rinaldo, em abril de 2008, o engenheiro metalúrgico Marco Antônio Castello Branco foi escolhido para presidir a Usiminas, principalmente por ser considerado um executivo agressivo e disposto a mudanças, já que a Usiminas precisava ter maior inserção no mercado externo. Em seus 18 anos de administração, Rinaldo Campos foi acusado de comandar uma corporação estagnada que conservava muitos traços da época de estatal.

Ao assumir o cargo o novo presidente contou com o apoio dos acionistas para acelerar o crescimento da empresa, imprimir uma gestão moderna e dinâmica, explorar o máximo de potencial de valor dos seus ativos e iniciar seu plano de internacionalização. Nos primeiros meses de atuação, ele efetuou várias mudanças, implantou uma estrutura organizacional mais enxuta, e contratou a *Interbrand* (empresa americana de gerenciamento de marcas) para elaborar uma nova identidade visual para a empresa ⁵⁶⁴

Para auxiliá-lo nas novas mudanças, o presidente contratou Denise Brum, ⁵⁶⁵ uma colega de trabalho do grupo Vallourec para assumir a diretoria de Recursos Humanos. Foi a primeira mulher a ocupar um cargo no alto escalão da Usiminas. Ele recebeu a tarefa que o presidente considerou de maior importância na sua administração: preparar as pessoas para o período de transformações pela qual a Usiminas passaria. ⁵⁶⁶

Logo que assumiu a diretoria de recursos humanos da Usiminas, Denise Brum recebeu um documento que a deixou perplexa. Tratava-se de relatórios produzidos por agentes de

⁵⁶⁴ *Usiminas Jornal*, outubro de 2008, encarte especial, p.3.

⁵⁶⁵ Denise Brum Monteiro de Castro Vieira é formada em Direito pela PUC/MG e especialista em Gestão Corporativa e de Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas e IBMEC. Atua há mais de 13 anos no Setor Siderúrgico, tendo sido gerente de relações trabalhistas da Vallourec & Mannesmann do Brasil e Arcelor Mittal e Ex-Presidente da Fundação Sidertube. Foi contratada como diretora de recursos humanos pela Usiminas para liderar o processo de transformação e reposicionamento estratégico de pessoal (Fonte: União Brasileira para a Qualidade (UBQ). <http://www.ubq.org.br/congresso/internas/palestrantes.aspx>).

⁵⁶⁶ Ribeiro, Ivo Usiminas ajusta plano de expansão e investe para ampliar seu mercado, de Belo Horizonte. *Jornal Valor Online*. 05/01/2009. <http://www.valoronline.com.br>

vigilância da empresa (os arapongas da Usiminas) que continha os mais variados detalhes da vida de funcionário. De posse desse documento, ela entendeu que os tais relatórios eram uma prática antiga na Usiminas, “*marca registrada de uma cultura corporativa que ela tinha a missão de sepultar.*” Assim, avisou aos trabalhadores que não queria nem precisava daquele tipo de informação.⁵⁶⁷

O novo presidente também afirmou seu propósito de romper com o amplo histórico de controle social, especialmente fora dos portões da Usiminas. Ele ressaltou que quer participar da formação de cidadãos capazes de se questionarem sobre os rumos do país. “*Não queremos que as pessoas fiquem sempre achando que alguém vai tomar conta da vida delas para o resto da vida.*”⁵⁶⁸ Eliminar os documentos produzidos pelos *arapongas da Usiminas* seria uma tarefa fácil e rápida. Porém, Denise e Castello Branco sabem que mudar a “cultura Usiminas” que impera há mais de 40 anos será bastante difícil.

Em função dos desafios, a Usiminas contratou nove consultorias para avaliar a situação empresarial e propor mudanças. Visando implantar um processo democrático, a empresa colheu opinião de seus diferentes públicos, especialmente os empregados, buscando conhecer o que pensam e almejam.

Os resultados das pesquisas que embasaram as mudanças revelaram que a empresa tem um corpo de funcionários envelhecido (a idade média é 46 anos, quando o “ideal” seria 36), insatisfeito (apenas 32% consideram justos os critérios de avaliação de desempenho), impregnado pelo nepotismo (há três parentes para cada funcionário) e acuado pelo autoritarismo (55% não veem espaço para discordar de uma ordem do chefe imediato). Na visão desses gestores, na Usiminas faltam meritocracia, motivação, incentivo à inovação e troca de conhecimento, que são componentes essenciais para uma empresa que precisa promover uma virada estratégica de grandes proporções.

Para motivar uma gestão participativa, uma das primeiras medidas adotadas por Castello Branco foi promover a campanha *Reinventando um novo jeito de ser Usiminas*, visando motivar os trabalhadores a expressar suas ideias, revertendo-as em benefícios. Para implantar o sistema de gestão do conhecimento, foi implantada a Diretoria de Pesquisa e

⁵⁶⁷ Gaspar, Malu. “Está ruim... e pode piorar”. *Revista Exame*. 02/02/2009.

⁵⁶⁸ Usiminas: mudanças em andamento. *Guia Vale do Aço*. 12/09/2008.

http://www.guiavaleadoaco.com.br/2008/informativo.php?id_noticia=924&caderno=Cidades

Inovação que criou um “banco de ideias” o qual contou com a massiva participação dos funcionários.

No processo de reestruturação, a marca que era impressa apenas em letreiro azul, entre duas barras que representa o aço, foi substituída pelo ícone em formato de “U”, inspirado nas grandes painéis da aciaria, onde o aço é produzido. Enquanto as barras localizadas acima e abaixo da antiga marca conferiam a impressão de uma empresa fechada e limitada, retirar as barras e colocar a letra U, ressaltaria a abertura da empresa. Na divulgação da marca, o “U” aparece em cinco cores aleatórias (azul, laranja, vermelho, roxo e verde), que representam a universalidade de aplicação do aço e substituem o aspecto cinzento a que se liga a siderurgia.



Logomarca de 1976 a 2009



Logomarca introduzida em 2009

Como a Usiminas é a 10ª marca mais valiosa do país e a 23ª mais valiosa da América Latina (com valor de R\$ 654 milhões), todas as empresas que compõem o grupo utilizarão a marca Usiminas (antes cada empresa tinha sua própria marca). Essa estratégia visa integrar e fortalecer as diferentes empresas do grupo.⁵⁶⁹ O fim da marca Cosipa (Companhia Siderúrgica Paulista) foi a mudança de maior impacto e polêmica, pelo menos entre os paulistas. O objetivo foi reforçar a identidade da empresa e acabar com a dicotomia e rivalidade entre as siderúrgicas de Cubatão (SP) e de Ipatinga.

Castello Branco assumiu a presidência da Usiminas disposto a mudar sua estrutura administrativa e a colocar em prática o programa de expansão que Rinaldo tanto anunciara. No entanto, em meio à crise econômica mundial deflagrada em setembro de 2008, ele foi obrigado a alterar os planos, cortando metade da produção e demitindo funcionários.⁵⁷⁰ Ao mesmo

⁵⁶⁹ Na nova configuração, a Usiminas passou a contar com outras nove empresas: A Usiparts passou a chamar “Automotiva Usiminas”. A Usiminas Mecânica tornou-se “Mecânica Usiminas”. As empresas Unigal, A Uniroll, Zamprogn, Fasal, a Rio Negro, a Dufer e Rios Unidos passaram a ter seus nomes acrescidos do termo Usiminas. As atividades do terceiro setor, que eram coordenadas pela Fundação São Francisco Xavier passaram a ter três subdivisões: “Saúde Usiminas”, “Previdência Usiminas” e “Instituto Cultural Usiminas”.

⁵⁷⁰ Em janeiro de 2009, os gerentes foram orientados a dar prioridade nas demissões a aposentados que continuavam a trabalhar. Até fevereiro noventa e nove pessoas tinham sido dispensadas em todo o Grupo

tempo em que demite e reduz a operação (gerando insegurança e desconfiança), ele tenta promover a motivação, o dinamismo e o espírito “inovador” em quase 30.000 funcionários, especialmente os da empresa de Ipatinga.⁵⁷¹

Outra dificuldade encontrada foi a oposição sindical. Se, durante a atuação dos presidentes que antecederam Castello Branco, eles não enfrentaram problemas com o sindicato, que funcionava como um apêndice da empresa, com Castello Branco foi diferente. Com a saída de Rinaldo da presidência da Usiminas, o Sindipa adotou uma postura de enfrentamento à diretoria, recorrendo à Justiça do Trabalho, marcando audiências para tentar resolver impasses e coordenando manifestações contrárias às demissões e à implantação do turno fixo de trabalho (com duração de seis horas, que passou a vigorar em três de novembro de 2008). O sindicato moveu uma ação contra a implantação do turno fixo, mas foi vencido. Assim, pela primeira vez na história considerou a possibilidade de fazer uma greve.

A diferença na atuação de Rinaldo e Castello Branco pode ser compreendida quando analisamos a trajetória profissional de ambos. Mineiro de Divinópolis-MG (nascido em 1938), Rinaldo Campos Soares teve uma bem sucedida trajetória. Graduou-se em 1964 em Engenharia de Minas e Metalurgia pela Escola de Minas de Ouro Preto. Seguindo o exemplo do mineralista francês Claude Henri Gorceix, que tanto lutou para consolidar a engenharia metalúrgica no Brasil, Rinaldo doutorou-se em Metalurgia pela Universidade de Paris e foi pesquisador do Institute de Recherches de La Sidérurgie (IRSID), na França, além de tornar-se coordenador de pesquisas industriais do Instituto Costa Sena, da Fundação Gorceix em Ouro Preto, onde teve a oportunidade de desenvolver pesquisas para a Usiminas. Em 1971, foi admitido na Usiminas, onde construiu uma carreira ascendente. Iniciou como assessor do Departamento de Engenharia Industrial, chegando a chefiar diversos departamentos. Em 1983, assumiu a chefia geral da empresa e, em 1984 assumiu o cargo de diretor de operações. De 1990 a 2008 foi diretor-presidente da Usiminas. Ele foi também presidente do Instituto

Usiminas. Foi a primeira demissão em massa na história da siderúrgica, embora a diretora de Recursos Humanos, Denise Brum, diga que “São demissões pontuais, em sua maioria de funcionários aposentados ou ‘aposentáveis’. Em Ipatinga foram 320 demissões num universo de 9.500 funcionários”. (CNTM - Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Sindipa impede Usiminas de continuar demissões. 01/04/09. <http://www.cntm.org.br/materia.asp?id_CON=2456>)

⁵⁷¹ Gaspar, Malu. Está ruim... e pode piorar. *Revista Exame*. 02/02/2009.

Brasileiro de Siderurgia.⁵⁷² Na Usiminas teve oportunidade de transitar por todas as áreas. Quando ingressou na empresa, em 1971, a cidade ainda não havia se tornado uma referência nacional. Assim, Rinaldo pôde participar da consolidação do lugar, tendo importante atuação no fortalecimento da elite local. Ao assumir a presidência da siderúrgica com o propósito de privatizá-la, primou por construir sua imagem pública calcada na estabilidade e no não conflito, escondendo todos os indícios de anormalidade, característica que herdou de seus antecessores também formados na Escola de Minas de Ouro Preto.

Já o mineiro Castello Branco teve uma trajetória muito diferente. Nasceu em 1960 em Belo Horizonte-MG e graduou-se em engenharia metalúrgica pela Universidade Federal de Minas Gerais. Iniciou sua carreira profissional em janeiro de 1984 como engenheiro da gerência de pesquisas da Mannesmann S.A. Em outubro do mesmo ano, transferiu-se para a Alemanha, onde se doutorou em 1989 pela Universidade Técnica de Clausthal. Após retornar ao Brasil, galgou diversos postos na Mannesmann, passando a exercer o cargo de diretor comercial em outubro de 1999. Em maio de 2000, assumiu o cargo de diretor-presidente e de operações da Vallourec&Manessmann Tubes (V&M do Brasil S.A.), tornando-se membro do Conselho de Administração da empresa em junho de 2004. Na mesma ocasião, assumiu a presidência da divisão de tubos laminados a quente da Vallourec & Mannesmann Tubes, na França. Em abril de 2008, assumiu a direção da Usiminas, aos 47 anos.⁵⁷³

Castello Branco não fez carreira na Usiminas, mas teve uma trajetória internacional. Por isso, não tem ligação afetiva com a empresa, a cidade e os habitantes. Vendo a Usiminas como apenas mais uma empresa a ser gerida pela racionalidade do mercado, ele fica mais “livre” para administrar segundo as regras do mercado, sem ter dívidas com os trabalhadores da Usiminas e com Ipatinga. Contratar a advogada Denise Brum para gerir os trabalhadores parece demonstrar seu intento de se relacionar com os trabalhadores de acordo com a lei. Enquanto Rinaldo agia com diplomacia, procurando atender aos interesses locais, Castello Branco tem sido rude diante da reação negativa dos trabalhadores e dos Ipatinguenses, já que sua meta é mais a globalização que as especificidades locais.

⁵⁷² Fonte: Federação da Indústria do Estado de Minas Gerais (FIEMG). Dezembro de 2007, <http://www.fiemg.org.br/Default.aspx?tabid=1337&mid=4993&newsType=Detail&Param=8206>.

⁵⁷³ Fonte: Instituto Brasileiro de Siderurgia. Acesso em 12/01/10. <<http://www.ibs.org.br/encontro2009/popup-marco-antonio.asp>>.

A trajetória desses presidentes e as expectativas que recaem sobre ambos quando foram selecionados para o cargo - Rinaldo para fazer a transição da estatal para a iniciativa privada e Castello Branco para consolidar a empresa no mercado internacional - evidenciam as escolhas quanto à forma de atuação, bem como a construção da imagem pública de ambos.

Mudança no uniforme da Usiminas

Diante das mudanças que envolvem a atuação de Castello Branco e a revitalização na marca Usiminas, o uniforme que reveste o corpo dos trabalhadores não poderia ser ignorado. Paulo Roberto de Souza (ex-trabalhador da Usiminas) disse-me que foi informado que a nova diretora de Recursos Humanos, Denise Brum, está desestimulando *“o uso do uniforme como indumentária do cotidiano dos empregados. Ela alerta que o uniforme foi criado para ser usado na fábrica. Parece-me que há uma tendência em desmontar o ‘mito do uniforme’.”* Paulo Roberto acredita que *“trata-se de uma estratégia para desvincular a Usiminas do passado. Já que o uniforme é tão significativo para os empregados, a troca dará o ‘ar de vida nova para todos’. Acredito que a decisão seja mais estratégica que técnica.”*⁵⁷⁴ Rubens Júnior, estudante da Escola Estadual do Bairro Ideal acredita que a mudança no uniforme se deve à perda do status e poder do uniforme da Usiminas. O intuito é *“renovar o grande desejo das pessoas de vestirem o uniforme e trazer uma nova cara para a empresa que está de presidente novo e pretende renovar seu estilo de poder.”*

Para efetivar a mudança, a empresa apresentou aos trabalhadores duas opções de cores para os novos uniformes: azul marinho ou grafite (que na verdade é um novo nome para o cinza, que se torna mais escuro).

⁵⁷⁴ Paulo Roberto de Souza. Depoimento enviado por e-mail em 23/02/2009.



Campanha de votação no novo uniforme
Foto: Paulo Roberto de Souza, julho de 2009

Na votação que aconteceu nos dias 25 a 27 de maio de 2009 os trabalhadores optaram pela cor grafite. Embora o uniforme azul pudesse ter sido escolhido pela associação com o glamour do uniforme das aeromoças e pilotos, os funcionários preferiram continuar vestindo o cinza (que agora se chama grafite), o qual tradicionalmente vem identificando-os com a siderurgia ipatinguense. Essa eleição se deu, principalmente porque dentro da área da Usiminas existem empreiteiras cujo uniforme é azul. Manter o cinza significa diferenciar a Usiminas das empreiteiras, além de ser a cor dos uniformes que trouxeram, por tantos anos, prestígio para os trabalhadores (mesmo que ocultasse o controle).

Durante as dezesseis entrevistas que realizei junto aos trabalhadores (aposentados e na ativa), em junho de 2008 (eu ainda não sabia que a Usiminas mudaria o uniforme), perguntei aos trabalhadores se eles gostavam do uniforme e se achavam que a cor, tecido ou modelo deveria mudar. Alguns deles disseram que o tecido poderia ser mais fresco e leve, principalmente para o pessoal dos escritórios, pois ali ele não tem a função de proporcionar segurança, nem os trabalhadores estão expostos a altas sujidades. *“Acho que se tivesse opção seria bom, talvez tivesse uma camisa de malha, porque Ipatinga é muito quente. Esse brim do uniforme é muito grosso e quente,”* afirma Maurício, que trabalha no setor de comunicação da Usiminas. Quanto ao modelo, todos disseram que o masculino não precisava ser alterado. Alguns mencionaram que o uniforme das mulheres poderia mudar e ser *“mais feminino”*.

Outros defenderam que o tecido já é diferente e isso basta. Acerca da cor, todos foram unânimes quanto a permanência do cinza, pois é a cor que identifica o aço produzido pela empresa. Além disso, não evidencia a sujeira, é discreto, fresco e tranquilizante.

Com a mudança no uniforme, os novos modelos serão diversificados por setor: administrativo (masculino e feminino) e operacional. Os blazers feminino e masculino, o terno e os vestidos terão a logomarca vazada, aplicada em uma placa de aço. No uniforme grafite, a logomarca terá a opção das cinco cores que a compõem. Pela primeira vez, a empresa admitiu o uso de saias e vestidos. De acordo com a nova política, todas as empresas do Grupo Usiminas usarão o mesmo uniforme com sua logomarca. Uma investigação futura sobre a forma como os trabalhadores da Cosipa receberam a notícia de que teriam que se despir do velho uniforme cáqui que lhes trouxe dignidade, para vestir o cinza da sua concorrente histórica, parece instigante. Apresento, a seguir, os novos modelos adotados:

Administrativo masculino



Administrativo feminino



Operacional



Ao refletir sobre o uniforme como um invólucro do corpo humano que incorpora significados sociais e culturais e contribui para a imagem empresarial, podemos concordar com a assertiva de que “Uma empresa uniformizada tem um visual diferenciado. É mais ou menos o efeito que as embalagens têm para aos produtos”.⁵⁷⁵ Como as empresas buscam dotar suas marcas de particularidades distintivas, o uniforme dos trabalhadores é um dos componentes da imagem sobre a qual está sustentada sua política, já que as empresas geralmente utilizam os trabalhadores na divulgação da sua imagem. Enquanto signo distintivo, mais que um invólucro que protege o trabalhador, o uniforme é um diferencial diante da concorrência, um veículo publicitário que sugere a credibilidade e o prestígio da empresa.



Novos uniformes e nova logomarca⁵⁷⁶

Diante do processo de reestruturação da Usiminas, perguntei ao funcionário Cleber sobre sua opinião a respeito da mudança no uniforme que ele vem usando há tanto tempo e ele me respondeu que estava entusiasmado com a nova perspectiva. “Precisamos renovar sempre. Meu pai usou este uniforme por 30 anos... eu já estou usando há 22 anos! Faz parte de nossa história... até mesmo nossa história precisa de ingredientes novos.”⁵⁷⁷

⁵⁷⁵ Mostruário de tecidos “Roupas profissionais” da Santista Têxtil lançado na década de 90.

⁵⁷⁶ < http://www.umjeitonovodeserusiminas.com/wp-content/themes/default/images/Wallpapers/UmJeitoNovoDeSerUsiminas_05_1024x768.jpg >

⁵⁷⁷ Depoimento de Cleber, fornecido em 19/05/2009.

5.5. Mudanças na percepção do uniforme: do prestígio à discriminação

Analisando os depoimentos de estudantes do Ensino Médio de uma escola pública, localizada no Bairro Ideal (3º ano), e de uma escola particular (Instituto Educacional Mayrink Vieira), localizada no Bairro Cariru (1º ano), e confrontando esses depoimentos com o dos trabalhadores e dos moradores, percebemos que, embora o uniforme tenha permanecido por mais de três décadas, seu significado mudou ao longo das gerações. Os depoimentos foram dados por escrito em março de 2009, ocasião em que houve diversas demissões na Usiminas devido à crise mundial deflagrada em 2008.⁵⁷⁸

Tendo em vista os benefícios que o uniforme proporciona aos trabalhadores, os alunos da escola pública ressaltam o interesse em trabalhar na Usiminas e vestir seu uniforme que significa status e poder. Para Jean Carlos Silva, “*o uniforme representa um poderio inigualável aqui em Ipatinga. Jovens, crianças e adultos sonham em usar esse uniforme, pois aqui ele demonstra muito respeito, assim como a farda policial. [...] Quando você está usando-o todos olham para você com mais respeito e amor.*”

A atratividade que a Usiminas desperta é também evidenciada por Marília, que recorda os bons tempos do seu estágio na empresa, quando fazia curso técnico em química e teve oportunidade de usar o uniforme da Usiminas e desfrutar por um curto período as vantagens que ele proporciona. Ainda hoje, após graduar-se em Laticínios, ela reitera seu desejo de retornar à empresa, como também o interesse em que seu marido (doutor em bioquímica e professor universitário) venha trabalhar na siderúrgica:

[...] gostaria de usar esse uniforme. O tempo que estagiei lá dentro (6 meses) deu para perceber a imposição dele. Lembro-me do meu primeiro salário como estagiária, saí para comprar um relógio depois do trabalho e o pessoal da loja tentando me vender um tanto de coisa. Eu falava que tinha que juntar dinheiro para comprar outras coisas (só comprava à vista) e o pessoal queria abrir ficha para mim. Eu estudava à noite e quando ia de uniforme para a escola eu sentia orgulho e não vergonha, como a maioria das pessoas sente, vestindo outros uniformes. Como a Universidade Federal de Viçosa é o melhor emprego que existe aí em Viçosa, a Usiminas é para Ipatinga. Sinceramente, se o Léo [seu marido] não fosse tão apaixonado por dar aula, queria, com todas as minhas forças, que ele trabalhasse na Usiminas. Ela oferece muitos benefícios para o funcionário por um custo mais baixo do que a gente pagando particular. Acho que com a nova direção e depois que essa crise passar as coisas tendem a melhorar, voltar a ser como nos anos 70 e 80, quando a empresa ainda era uma estatal e a satisfação dos funcionários era alta.

⁵⁷⁸ Agradeço às professoras Marilene Tuler e Silma Matos pela mediação.

Esses estudantes da escola pública, cujas famílias trabalham na Usiminas, devido à política da empresa que opta por contratar familiares, alguns vêm o uniforme como uma tradição familiar. Marina, uma das estudantes, afirma que *“muitos jovens continuam contando a trajetória da família na empresa através das gerações que se orgulham de vestir o uniforme da Usiminas.”* Jean Carlos reitera essa opinião: *“Só de pensar que meus antepassados já usaram o uniforme, é um motivo de muita alegria.[...] vou lutar para que um dia eu também o use, pois ele é um símbolo de vitória.”*

Já os estudantes da escola pública, cujos familiares não trabalham na Usiminas, evidenciam o conflito vivenciado na região e reclamam que, enquanto os trabalhadores são exaltados por usar o uniforme, aqueles que não trabalham na empresa são muitas vezes discriminados, tratados com indiferença, levando-os a se sentirem excluídos e até mesmo alijados do exercício da cidadania. Alguns alunos denunciam a discriminação que há na transmissão de vínculos trabalhistas, como Rosângela que ressalta: *“Se tiver duas jovens acompanhadas de seus pais à procura de emprego e um dos pais estiver com uniforme da Usiminas e o outro não, para qual das garotas eles vão dar o serviço? Com certeza será para a garota cujo pai está uniformizado.”* Por isso, Douglas Miranda critica o fato de os trabalhadores *“desfilarem por toda a região, mesmo fora do expediente, demonstrando suas falsas autoridades através de seus uniformes”*.

Mayone comenta que em tempos atrás, quando os lojistas perguntavam se o consumidor ou seus familiares trabalhavam na Usiminas, *“caso não trabalhasse, a pessoa era olhada de forma preconceituosa. As pessoas olhavam muito isso como se a Usiminas fosse um tipo de castelo forte. [...] Tínhamos que respeitar todos que trabalhavam ali. Ou seja, onde tem camisa da Usiminas, temos que deixar passar na frente! Parece que os outros que não trabalham lá são pobres e não têm condições de pagar.”* Ele comenta que, apesar das mudanças e redução na discriminação, *“ainda tem aquelas pessoas que gostam de humilhar as pessoas por se acharem melhor do que as outras. [...] É até esquisito porque não é um uniforme bonito. É simples, todo cinza... sem graça! [...] Espero que um dia isso acabe, pois ele atrapalha muito. Não que o uniforme seja culpado, e sim as pessoas, pois olhamos a aparência, vivemos de aparência... Esse é o motivo do uniforme ser tão cobiçado assim.”*

Para Gleiciane Souza, *“o uniforme é uma forma enviesada de se perceber o outro e de marcar a sociedade materialista, manipulada por interesses, na qual a aparência fica sempre*

em primeiro lugar.” Ela lamenta o fato de “a aparência se manifestar como forma de desrespeito às diferenças. Já não existe entre as pessoas a solidariedade e sim mais uma forma de preconceito que desconsidera aquilo de bom que as pessoas carregam dentro de si.” A forma como os trabalhadores da Usiminas são tratados contribui para que *“Aqueles que ganham dinheiro honestamente [mas não trabalham na empresa] muitas vezes sejam vistos como grandes otários, que não merecem que ninguém perca seu tempo com eles.”*

Mesmo entre os alunos da escola pública, o contato com outras cidades e a ampliação do capital cultural contribuem para a redução da valorização do uniforme da Usiminas. Cíntia Araújo, por exemplo, acredita que as expectativas quanto ao uniforme são uma ilusão: *“Eles pensam que a empresa é tudo, mas estão enganados. [...] Quando você conhece o mundo lá fora, você vê que a Usiminas é uma empresa qualquer. A Usiminas não é um sonho como eles falam. Encontramos empresas bem melhores e, claro, o povo não vai te tratar diferente por causa do uniforme.”* Comparando Ipatinga com a capital mineira, ela defende que *“em Belo Horizonte ninguém desfila de uniforme, porque eles acham vergonhoso. O uniforme não faz diferença igual é aqui.”*

Outro fator que contribuiu para na perda do simbolismo do uniforme na comunidade local foi o abandono das práticas paternalistas pelo novo presidente Castello Branco, principalmente devido à crise econômica mundial deflagrada em 2008 que implicou em diversas demissões. Consequentemente, o uniforme da Usiminas, apesar da sua aparência permanecer praticamente inalterada ao longo dos anos (principalmente o masculino), seu significado mudou. De grande veículo de privilégios, status, poder e símbolo de elite, ele se tornou comum e pouco notável. *“Hoje o uniforme não está muito em alta. As pessoas não estão como antigamente, correndo para arranjar emprego e vestir o uniforme mais desejado de todos os tempos”*, ressalta Mayone. Em sua asserção, Mayone apresenta uma contradição: ao mesmo tempo em que afirma que o uniforme não está *“muito em alta”*, ele relata que ele é *“o uniforme mais desejado de todos os tempos”*. Esse *“todos os tempos”* inclui o presente. Assim, mesmo que não admita, ela parece continuar acreditando na atratividade do uniforme.

Silvéria Pires também menciona que *“as pessoas acabaram entendendo que a Usiminas é uma empresa como as outras e que para ser reconhecido não precisa estar usando o uniforme da Usiminas.”* Dessa forma, *“desfilas por aí com o uniforme da Usina não é mais nada além de uma prova de que se está trabalhando”*, como destaca Aline Otero. *“Os*

funcionários estão trabalhando por trabalhar, sem prazer, e querendo chegar rapidamente em casa para se livrar do terrível uniforme”, ressalta Mariana Anício. Ele *“tem sido usado com vergonha, por muitos que deram a vida pela empresa. O que era sinal de estabilidade não se sabe até quando o emprego será preservado. O que era sinal de poder tem sido sinal de fracasso”,* argumenta Jaqueline Emanuela. *“Se pensarmos que o uniforme é um cartão de visita, com certeza esse cartão já passou da validade”,* ressalta Priscila Mara.

Com a perda do simbolismo que o acompanhou por tantos anos, Bruna Carvalho menciona que o uniforme passou a indicar apenas *“padronização e disciplina. O uso de uniforme evita tirar a atenção dos colegas, bem como o exagero em decotes, roupas curtas e cores muito vibrantes que são desapropriadas para um ambiente de seriedade e respeito.”*

Entre os estudantes do ensino particular, nenhum deles demonstrou vontade de trabalhar na Usiminas, nem de seguir o exemplo de seus avós e pais que fizeram carreira na empresa. Ao contrário, revelaram um interesse em frequentar um curso universitário que assegure uma profissão de status (medicina, odontologia, engenharia, direito e psicologia) e fazer carreira em outra cidade. Como ressalta Aline Otero: *“as famílias desejam muito mais para seus parentes do que uma simples vaga na Usiminas. Hoje, a ideia é preparar os jovens para algo maior, para profissões mais respeitadas e, na maioria das vezes, melhor remuneradas”.* Eila Dutra diz que *“hoje os pais esperam que, caso seus filhos venham trabalhar na Usiminas, ao menos ocupem um cargo mais elevado.”*

Além de não almejarem trabalhar na Usiminas, é comum os alunos da escola particular desprezarem o uso do uniforme da empresa, referindo-se aos trabalhadores como *“peão da Usiminas”,* por realizar um trabalho braçal e de baixo status. Na visão de Diego Santos, *“o uniforme pode ser visto como sinal de status ou como roupa de ‘peão’, nome dado aos empregados de baixo cargo e com remuneração baixa.”* André Guimarães menciona que *“quando passa um trabalhador com o uniforme as pessoas pensam: ‘lá vai o peão da Usina’.”*

Comparando os depoimentos dos alunos da escola pública e particular, percebemos que o maior ou menor capital social e cultural acumulados acarretam diferenças nas expectativas profissionais e na percepção em relação ao trabalho na Usiminas. Os estudantes da Escola Estadual do Bairro Ideal (cujo bairro abriga os operários da Usiminas e a população de baixa renda) têm uma visão bastante diferenciada da elite. Como eles sentem na pele as discriminações decorrentes de uma posição rebaixada na sociedade, demonstram ser mais

críticos que os alunos do Mayrink. Apesar de serem discriminados, ao invés de rejeitar o trabalho na Usiminas, vários deles continuam almejando entrar na empresa para participar do status que o uniforme proporciona, reverter sua condição social e obter reconhecimento dos seus pares, mesmo que seja para atuar em cargos menos prestigiados.

Se os alunos da escola particular desprezam o uniforme da usiminas, por vê-lo como roupa de peão, o uniforme do colégio, por ser o aspecto mais visível da diferença entre as classes, é orgulhosamente exibido pelos alunos como um símbolo de status. Prova disso é que na internet há uma “página de humor privado” chamada Desciclopédia que ressalta o prestígio que os uniformes do Colégio São Francisco e do Mayrink detêm na região:

Em Ipatinga a Educação é algo muito valorizado. A grande e rica nata ipatinguense apenas permite que seus filhos estudem nos colégios Mayrink e São Francisco. Para demonstrar que valorizam a educação, cortam alguns ingredientes da sua refeição como carne vermelha e sobremesa deixando assim as economias nessas duas escolas. [...] Os filhos de ricos desprovidos de inteligência e tendenciosos a marginalidade vão para o Leonardo da Vinci Como prova do luxo e glamour, os uniformes dos colégios citados acima, principalmente do São Francisco, são mais valorizadas que Osklen, Armani e Daslu são em outras sociedades. Por isso é comum ver membros da sociedade ipatinguense desfilando com tais uniformes pelas ruas até mesmo em dias que não há aula.⁵⁷⁹

Embora saibamos que se trata de uma página de humor, esses são indícios do imaginário popular quanto ao domínio do Colégio São Francisco e Mayrink. Para demonstrar o status de se estudar nessa instituição de ensino, o uniforme é o instrumento que potencializa essa sinalização. Durante todo o dia ele acompanha os alunos, que os “*vestem pela manhã e só os retiram para colocar o pijama*”, como me informou Viviane, mãe de uma criança e de um adolescente que estudam no São Francisco. O interesse em permanecer com o uniforme, segundo Graziela Perosa, deve-se ao fato de constituírem uma espécie de emblema distintivo e instrumento de prestígio que transmitem a imagem de excelência da instituição.⁵⁸⁰

Assim, a escolha das escolas para os filhos corresponde a um investimento em capital cultural, social e simbólico que faz parte do projeto de ascensão e distinção social. Dentre os colégios que asseguram a excelência do ensino em Ipatinga, está o Colégio São Francisco Xavier (CSFX), que pertence a Usiminas, e o Colégio Mayrink Vieira, ambos localizados no Bairro Cariru. Aqueles que almejam reproduzir a visão “clássica” e elitista da Usiminas matriculam o filho no Colégio São Francisco, cujo público alvo é a tradicional elite da

⁵⁷⁹ <<http://desciclo.pedia.ws/wiki/Ipatinga>> Acesso em 25/04/2009. (Grifos meus).

⁵⁸⁰ Perosa, Graziela. *Três escolas para meninas* (Op. Cit.), 2005.

Usiminas, marcada principalmente pela posse de capital cultural e simbólico. Já o Mayrink, por ser um colégio “moderno” e de qualidade, atende às famílias que buscam integrar-se à sociedade ipatinguense, sem passar pelo crivo da Usiminas.

O fato de os alunos da escola particular almejam posições de maior status e ridicularizarem os “peões”, demonstra, como acredita Ana Almeida, que o “modelo brasileiro” de diferenciação social é um dos efeitos da memória do sistema escravagista sobre a clivagem entre o valor atribuído ao trabalho manual e ao trabalho intelectual. Em função da divisão entre as duas faces do trabalho, a escola cria mecanismos que contribuem para a produção de um sentimento de pertencimento ao grupo e de diferenciação dentro dele. Assim, a perpetuação do modelo histórico de estabilização das relações de classes favorece tanto a reprodução do sistema escolar quanto a reprodução das diferenças sociais.⁵⁸¹

A opinião dos alunos é uma evidência de que a rede de educação privada opera com base em uma hierarquização por classe, como menciona Graziela Perosa. Nesse sistema educacional, além do saber escolar, há um programa de socialização mais amplo que visa transmitir os mecanismos de naturalização da dominação e demarcar as fronteiras materiais e simbólicas que incluem e excluem os indivíduos.⁵⁸² Nesses colégios, conforme Ana Almeida, o aluno “*aprende a ser agente social (isto é, a participar das interações, a ocupar posições de status, a construir relacionamentos no grupo) e adquire a competência, as habilidades, a sensibilidade e as disposições apropriadas para uma determinada participação na sociedade*”⁵⁸³.

Como a experiência escolar reflete a posição social das famílias, demonstrando seu patrimônio, investimentos sociais e possíveis alianças, no interior dos colégios, tece-se uma rede de sociabilidade densa e tensa em que as distinções, mais ou menos sutis, traduzem as disputas entre aqueles cuja posição já está consolidada e os que buscam se inserir nos grupos de status. Uns em busca de integração e outros, de distanciamento.⁵⁸⁴

A reunião dos alunos desses colégios em torno de uma imagem de excelência fortalece o sentimento de pertencimento e compartilhamento do prestígio associado aos grupos de status e a reprodução da crença quanto ao valor supremo da instituição que atende a uma classe vista

⁵⁸¹ Idem, p16.

⁵⁸² Perosa, Graziela. *Três escolas para meninas*, 2005.

⁵⁸³ Almeida, Ana Maria. “Educação e estratificação social: a aprendizagem da diferença”, 2000, p. 2.

⁵⁸⁴ Perosa, Graziela. *Três escolas para meninas* (Op. Cit.), 2005.

como superior. Por isso, discriminar os “peões” da Usiminas, inserindo-os em um patamar social inferior, torna-se prática corriqueira para os estudantes, como forma de reforçar a superioridade de seu grupo e a excelência de suas escolhas e pretensões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar a escrita desta tese, procuro refletir sobre as rupturas e continuidades entre uniforme e moda, bem como os principais aspectos que envolvem a uniformização da Usiminas, os investimentos que ela recebe e os significados que assume no Vale do Aço. Além disso, reflito sobre algumas contradições que envolvem o trabalho de campo.

Uniformes e moda: opostos ou complementares?

É corrente o conceito de que uniforme e moda são opostos, que o primeiro se liga à tradição e o segundo à inovação. Katiene Silva afirma que *“os uniformes escolares parecem sempre estar ‘fora de moda’ e talvez isso ocorra mesmo de propósito, para impedir manifestações estéticas que corrompessem a ordem e o decoro no interior da escola, não porque não acompanhem as últimas tendências, mas porque não se deixam influenciar pelas transformações que modificam os trajés.”*⁵⁸⁵ José Luiz Dutra também defende que *“o uniforme coloca o indivíduo na penumbra e ilumina a função de quem o veste. Para garantir a otimização de seus fins, o uniforme precisa ter como seu aliado a tradição. Quanto mais tempo aquela imagem se repete, mais fixa se torna tanto nas mentes individuais quanto nas representações coletivas”*.⁵⁸⁶

Essas asserções precisam ser relativizadas uma vez que afirmar apressadamente que moda e uniformes são opostos pode incorrer em erros. Analisando a história da uniformização escolar, percebemos diversos traços da moda nos uniformes. Quando o higienismo se tornou uma moda mundial, os uniformes tornaram-se brancos. Durante a *Belle Epoque*, as saias da moda eram longas e fartas e as dos uniformes também. Na década de 1960, no auge da moda da minissaia, as saias dos uniformes se encurtaram, embora não chegassem a ser propriamente mini, devido às exigências de pudor no ambiente escolar. Quando os esportes se popularizaram, os uniformes ganharam versão esportiva. Com a descoberta das fibras sintéticas, os uniformes foram confeccionados em tergal. Após a propagação das técnicas de malharia, as camisas de tecido e botões foram substituídas pelas camisetas de malha. Nos anos

⁵⁸⁵ Silva, Katiene Nogueira da. Criança calçada, criança sadia (Op. Cit.), 2006, p.73.

⁵⁸⁶ Dutra, José Luiz. “Onde você comprou esta roupa tem para homem?” (Op. Cit.), 2002, p. 361.

1990, diante da abertura da economia mundial, houve uma tendência de os uniformes deixarem o caráter higienista e militar, para receberem as cores e modelos da moda: tecidos de tactel, moletom, malhas frias, malhas recicladas, estampas e uma diversidade de características herdadas das correntes da moda. Não podemos esquecer que, a partir de 1946, a companhia aérea *Air France* passou a recorrer a estilistas renomados para elaborar os uniformes para seus pilotos e atendentes de vôo. Essa iniciativa contou com ampla adesão por parte de outras empresas, inclusive aquelas ligadas aos transportes ferroviários, especialmente na França.⁵⁸⁷

O movimento inverso, dos uniformes para a moda, também acontece. Durante a Primeira Guerra Mundial o jovem inglês Thomas Burberry produziu capotes para os pilotos da Força Aérea Britânica com tecido impermeável (registrado em 1902, como Gabardine). Após a Guerra, os casacos de trincheira da Burberry - os *trench-coat* - passaram a ser usados nas ruas, tornando-se uma moda *unissex* clássica, que teve alta repercussão em todo o mundo. Durante a primeira guerra mundial, devido à escassez de tecidos e à necessidade de as mulheres assumirem tarefas masculinas - pois os homens estavam nos campos de batalha - Gabrielle Coco Chanel introduziu o *tailleur*, apropriando-se das fardas masculinas e remodelando-as, substituindo as calças por saias (que se tornaram mais curtas). Após a Primeira Guerra Mundial, o tecido cáqui empregado nos aviões de guerra e nas roupas dos soldados foi transferido às correntes da moda, enaltecendo o caráter heróico dos militares. Durante a Segunda Guerra Mundial, a roupa feminina foi confeccionada em tecidos mais pesados e recebeu modelagem mais reta e quadrada com ombreiras, inspirada nos uniformes de guerra. Recentemente, nos anos 2000, o tecido camuflado empregado nos uniformes do exército passou a ser amplamente utilizado nas roupas da moda. Esses são apenas alguns exemplos da mútua inspiração que o uniforme oferece à moda e vice-versa.

Diane Crane acredita que moda e uniformes fazem parte do mesmo propósito que visa conferir distinção social. A proliferação das organizações burocráticas e industriais em meados do século XIX ocasionou um aumento na concentração de imigrantes e população rural nas cidades, levando a uma proximidade espacial entre indivíduos de diferentes classes. Os ideais revolucionários, por sua vez, levaram o traje dominante dos homens elegantes da época a se tornarem cada vez mais sóbrios, cristalizando-se no terno que passou a compor uma espécie de uniforme emblemático. Apesar da sobriedade e da redução do exibicionismo do traje

⁵⁸⁷ Vité, Sylvain. *Uniformes du rail em France de 1840 à nos jours*. Boulogne-Billancourt: ETAI, 2003.

masculino, as mudanças não significaram igualdade na forma de vestir, pois os “*Uniformes e vestuário de trabalho eram usados para expressar distinções sociais que não mais podiam ser reveladas de forma tão gritante em trajés comuns.*”⁵⁸⁸ Os códigos de vestuário constituíam um meio sutil de recordar aos empregados a necessidade de se conformar às normas e aos valores organizacionais, evitando intimidade entre patrões e empregados. “*Os uniformes serviam como lembretes úteis de que o conteúdo da comunicação interpessoal nos locais em que eram usados deveria limitar-se a informações sobre a tarefa desempenhada, reforçando, portanto, a separação entre as classes sociais e mesmo entre empregador e empregado.*”⁵⁸⁹

É preciso destacar que os uniformes têm suas especificidades ligadas à imagem da instituição e, por isso, não é conveniente que sejam tão mutantes e efêmeros como a moda, que é programada para durar apenas uma estação. Bem mais do que suprir necessidades básicas, os estilistas buscam atribuir aos objetos da moda valor de novidade e diferenciação aos produtos para que eles sejam desejados, já que a moda precisa ser renovada e vendida a cada estação. Já o uniforme tem a lógica da permanência e da durabilidade. Principalmente em instituições mais tradicionais como a polícia, o exército e empresas mais rígidas, como a Usiminas, os uniformes concordam menos com a moda. Entretanto, mudam-se detalhes no modelo, tecido ou aviamentos, já que, com as melhorias no processo produtivo, certos materiais deixam de ser produzidos.

Existem também os uniformes mais austeros, como as batinas eclesiásticas e os hábitos das freiras, que externalizam a opção religiosa. O Cân 284 do *Código de Direito Canônico* apregoa que “*Os clérigos usem hábito eclesiástico conveniente, de acordo com as normas dadas pela Conferência dos Bispos e com os legítimos costumes locais.*” O Cân 285 ressalta que “*Os clérigos se abstenham completamente de tudo o que não convém ao seu estado, de acordo com as prescrições do direito particular.*”⁵⁹⁰ Por estar vinculado à manifestação do pudor, o uniforme eclesiástico desvia-se ao máximo das correntes da moda, pois visa retirar o destaque do corpo (beleza, sexualidade e vaidade), eliminando o luxo e a ostentação. Assim, nesses trajés inscrevem-se regras e normas que envolvem o disciplinamento e o controle do corpo, da conduta e da mentalidade. Entretanto, alguns padres usam batinas tão luxuosas e

⁵⁸⁸ Crane, Diana. *A moda e seu papel social* (Op. Cit.), 2006, p.178.

⁵⁸⁹ Idem, p.194.

⁵⁹⁰ Código de direito canônico. Promulgado pela constituição apostólica *sacrae disciplinae leges* de 25 de janeiro de 1983. Em vigor a partir de 27 de novembro de 1983. Atualizado com a Carta Apostólica sob a forma de *Motu Próprio Ad Tuendam Fidem* de 18 de maio de 1998.

ricamente ornamentadas que parece uma moda paralela à lançada nas passarelas.⁵⁹¹ Até mesmo os membros da Sociedade Brasileira de Canonistas (SBC), ao convidar o clérigo “*a honrar o seu habito por uma vida santa e simples*”, reclamam que vários deles “*embarcam na onda, encontra-se religioso ou clérigo com roupas de última moda, coloridas, com mil e um adereços propostos pela mídia, e, não esqueçamos da gritante exposição do corpo que cada vez mais torna-se normal.*”⁵⁹² O depoimento do redator do *Informativo do SBC* confirma que até mesmo as tradições mais rígidas não são estanques. Expostos a outros grupos e princípios, as tradições se renovam, mesmo que discretamente.

Assim, antes de afirmar que os uniformes pertencem à tradição e costumes, é preciso contextualizar o tipo de uniforme de que se está falando, observando as sutis mudanças que ele vem recebendo ao longo da história. O uniforme da Usiminas, por exemplo, apesar de ser composto por calça e camisa cinza, em seus momentos iniciais, era confeccionado por costureiras em suas casas. Os trabalhadores de melhor poder econômico mandavam confeccioná-los em linho ou tecidos mais caros, enquanto os operários faziam uniforme de tergal, um tecido mais barato. Como menciona Sebastião Patrício (65 anos, engenheiro aposentado pela Usiminas): “*Havia funcionários que a gente chamava de pelo fino, que usava*

⁵⁹¹ Dentre as empresas que conectam os trajes eclesiásticos à moda, está a Manufatura Bianchetti, empresa italiana que desde 1999 tem como público-alvo a comunidade católica. Trajes sacros, estolas, túnicas e roupas do cotidiano para padres e freiras são produzidos a partir de tecidos e modelos inspirados na alta costura e no *ready-to-wear*. Posteriormente, são exportados para toda a Europa, Estados Unidos e outros países, o que demonstra a permeabilidade da igreja à moda. (cf. Segre, Simone. “*Moldando a igreja à moda: um estudo da manufatura e tecelagem Bianchetti, confecções e trajes para religiosos*”. *Fashion Theory* (2), v. 2, junho 2003, pp. 27-40).

⁵⁹² O autor menciona que desde os primórdios os monges usavam roupas que refletiam o pudor, pois o apóstolo Paulo havia defendido a doutrina do corpo como “*templo do Espírito Santo*”, sugerindo que os cristãos guardassem e cobrissem o corpo como algo sagrado. Assim, os monges “*optaram por uma veste de tecido rústico e de cor homogênea, que posteriormente foi chamada de hábito religioso ou clerical.*” Os escritos mais remotos demonstram a preferência pela cor preta, por ser contrária às luxuosas vestes coloridas da ‘nobreza pagã’. Entretanto, mesmo o tecido preto era uma sofisticação, pois requeria o emprego de corantes. Assim, muitos monges optaram pelo hábito feito em tecido rústico sem pintura, demonstrando publicamente sua opção cristã. Com a expansão do cristianismo do oriente para a Europa, “*as novas ordens ou congregações religiosas começaram a ‘dar cor’ as suas vestes. [...] A partir do século V, os romanos começaram a usar algumas vestes muito curtas [...]. Por isso, a Igreja tece que ditar algumas normas para ajudar os clérigos e religiosos a se vestirem dignamente [sem expor o corpo]. [...] o Concílio pediu a simplificação de alguns hábitos religiosos, mas alguns interpretaram essa norma a seu bel prazer*” e desprezaram os antigos sinais externos que marcavam a vida sacerdotal, pois acreditavam “*que o religioso ou o dérgo deveria ser identificado pelo seu modo de vida e não pelo seu hábito, só que isso resultou num verdadeiro fracasso vocacional a ponto de muitas congregações fecharem suas casas por falta de vocação*”. (Fonte: “*O dever do hábito eclesiástico*”. *Info SBC*. Informativo da Sociedade Brasileira de Canonistas, 09 de Abril de 2009.

< http://www.infosbc.org.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=455:o-dever-do-habito-eclesiastico&catid=88:funcao&Itemid=106 >

uniforme da mesma cor, mas com um tecido diferente e melhor.” Com o tempo, os uniformes passaram a ser confeccionados industrialmente em tecido de brim e as diferenciações desapareceram. Recentemente o bolso localizado ao lado esquerdo recebeu um suporte para canetas e uma bandeira do Brasil para motivar nos trabalhadores o civismo e “amor à pátria”.

O uniforme feminino, por sua vez, passou por diversas alterações ao longo da história. Juntamente com a calça cinza, havia uma camisa que inicialmente era confeccionada em malha cinza. Depois ela passou a ser feita em tecido alaranjado, acompanhado por um casaco cinza e, finalmente, a camisa foi confeccionada em tecido de algodão cinza mais fino e macio que o dos homens e recebeu um abotoamento invisível. A calça também é feita sob modelagem feminina. Além disso, surgiu o uniforme para as grávidas, o qual possui folgas e pregas em substituição ao abotoamento central.

Finalmente, em 2009, a Usiminas se dedicou a um projeto de renovação do uniforme. Pela primeira vez serão adotados saias e vestidos em diversos modelos *fashion*, além dos ternos para os executivos. A cor cinza foi escurecida e passou a ser chamada de grafite. São as tradições que se renovam, conservando elementos antigos, acrescidos de ingredientes novos e modernos. Assim como a moda imprime em suas tramas as transformações sociais, econômicas e políticas, os uniformes também recebem essas marcas, porém de forma mais lenta e sutil.

Diante do exposto, podemos afirmar que uniforme e moda, ao contrário de realidades autônomas, são dependentes e se influenciam mutuamente. Entretanto, raramente a temática uniforme é abordada nos assuntos e eventos da moda. Em outubro de 2007, participei do 3º Colóquio de Moda que aconteceu em Belo Horizonte-MG, observei que a temática uniforme não foi abordada em nenhuma das mesas. Esse assunto tem recebido maior atenção pelos profissionais de Educação e Ciências Sociais. A possível razão pela qual o uniforme é tratado separadamente desses eventos e, de maneira geral, não constitui interesse dos empresários da moda, é que os uniformes, sendo mais estáveis, poderiam paralisar a indústria da moda.

Ao abordar a relação entre moda e trabalho, Simmel ressalta que “*o domínio da moda é, sobretudo, intolerável nos recintos em que apenas deve imperar decisões objetivas*”.⁵⁹³ Talvez seja por isso que, por tantos anos, o uniforme e a moda têm sido empregados em contextos diversificados. Afinal, o ambiente de trabalho requer comportamentos padronizados

⁵⁹³ Simmel, George. *Filosofia da moda e outros escritos*, 2008, p. 26.

e decisões precisas. O autor afirma que na Alemanha do século XIV e XV, as mulheres constituíram veículo prioritário para a propagação da moda.⁵⁹⁴ A exclusão das mulheres dos negócios, da liberdade de ação e de desenvolvimento pessoal, levou-as a buscar a compensação na moda que se tornou “*a válvula donde irrompe a necessidade de as mulheres se distinguirem e realçarem a sua individualidade*”⁵⁹⁵ Assim, a moda configurava para as mulheres, “*em certo sentido, como um substituto da posição no seio de uma classe profissional.*”⁵⁹⁶

Contrariamente, a Itália renascentista, segundo Simmel, teria concedido às mulheres espaço para a formação cultural, iniciativa de ação e desenvolvimento pessoal. “*A educação e a liberdade de movimentos eram quase idênticas para ambos os sexos, sobretudo nas classes superiores da sociedade.*”⁵⁹⁷ Como as mulheres encontraram satisfação e possibilidades de ação em outras esferas, a moda não se desenvolveu na Itália. Como ressalta Simmel: “*nada se conta acerca de particulares extravagâncias da moda feminina desta época.*”⁵⁹⁸

A tendência de o mundo do trabalho ficar alheio à moda (embora não seja regra, pois em 1946 as aeromoças da companhia aérea *Air France* já usavam roupas assinadas por estilistas renomados) deve-se ao fato de a moda apregoar a volatilidade e a efemeridade, enquanto o trabalho exige seriedade, firmeza de atitudes e estabilidade emocional no pensar e agir. A maior participação das mulheres no mercado de trabalho e maior adoção de uniformes pelas empresas poderiam reduzir a relevância da moda. Entretanto, a mídia procura convencer as mulheres a gastar seu dinheiro com moda e beleza, principalmente nos momentos de lazer, para recompensar o brilho ofuscado pelo uso do uniforme.

⁵⁹⁴ Gilda de Mello e Souza (*O espírito das roupas*, 1987, p.20) defende que “*É a partir do Renascimento, quando as cidades se expandem e a vida das cortes se organiza, que se acentua no ocidente o interesse pelo traje e começa a acelerar-se o ritmo das mudanças.*” No século XIX “*a moda se espalha por todas as camadas, [...] acelera a variação dos estilos, que mudam em espaços de tempo cada vez mais breves*” (p.21). Segundo o sociólogo Gilles Lipovetsky, a fase inaugural da moda está situada entre a metade do século XIV e a metade do século XIX, ocasião em que “*o ritmo precipitado das frotolidades e o reino das fantasias instalaram-se de maneira sistemática e durável*” (Lipovetsky, Gilles. *O império do efêmero*, 1989, p. 25).

⁵⁹⁵ Simmel, George. *Filosofia da moda e outros escritos* (Op. Cit.), 2008, p. 39.

⁵⁹⁶ Idem, p. 41.

⁵⁹⁷ Idem, p. 39.

⁵⁹⁸ Idem, p. 40.

A vida social do uniforme da Usiminas: memória, orgulho medo e dor

Quando a Usiminas foi construída, a contratação de milhares de operários analfabetos e semianalfabetos, comandados pelos engenheiros, ocasionou uma hierarquização das funções e cargos, além da formação de uma elite industrial de engenheiros. Os privilégios e diferenças entre as classes provocaram muitos embates. Assim, a adoção de um mesmo uniforme por todos foi uma forma de “neutralizar” as desigualdades, ou melhor, camuflar e equilibrar as tensões entre as classes.

Uma forma de ressaltar a importância do uniforme na valorização do trabalhador e sua família é quando um funcionário da Usiminas ou parente morre. Os colegas de trabalho comparecem uniformizados no velório, visando reforçar a identidade empresarial e solidariedade entre os membros da equipe. Essa iniciativa é vista pela família do finado como motivo de orgulho, pois demonstra que o trabalhador (ou familiar) era valorizado pela empresa. Na visão de Alair (esposa de um engenheiro da Usiminas), é “*como se representasse que na dor eles estavam unidos no mesmo traje.*” Celso, engenheiro que há quinze anos havia se aposentado pela Usiminas ressaltou o valor dado pela sociedade à presença de funcionários uniformizados nos velórios:

Ir a um funeral, por exemplo, impressiona muito! Em funeral a Usiminas tinha muito disso, ela tem. Se tiver um funeral, ela manda representantes. Então, a família se sente orgulhosa de ver [os funcionários da Usiminas] com os uniformes. [Os presentes comentam:] “aqueles aí são todos representantes da Usiminas.” E não é só aqui em Ipatinga não. Se morre um funcionário ou um parente do funcionário fora daqui, os daqui vão uniformizados. E isso é muito marcante. A família se sente orgulhosa, né? [Pensam assim:] “Meu pai era importante para a Usiminas.”

Além do status, o uniforme também é um mecanismo que favorece a disciplina, a ordem e o controle na fábrica, pois potencializa a vigilância, possibilitando que todos reconheçam os funcionários da Usiminas e denunciem qualquer irregularidade. Afinal, caso o discurso da vigilância e do controle fosse dito abertamente, poderia ocasionar revoltas. Assim, a Usiminas aproveitou de sua grandiosidade e de seu poder de influência para, paralelo aos mecanismos de controle, instituir o discurso do orgulho de se trabalhar na empresa e de usar seu uniforme. Para que esse discurso atingisse o efeito desejado, o exemplo do orgulho passou a ser dado por aqueles que ocupam os altos escalões, a começar pelo presidente, que vai a toda parte usando seu honroso uniforme.

Além disso, o controle sobre os trabalhadores foi favorecido pelo concurso Operário Padrão que potencializa a vigilância e a denúncia pela população, para evitar que alguém que não siga as normas da empresa vença o concurso. A necessidade de controle sobre os trabalhadores é compreendida mais amplamente quando procuramos investigar a história da empresa. No período de instalação da Usiminas, tendo em vista a necessidade de trabalho braçal em uma cidade sem infraestrutura, a Usiminas contratou pessoas vindas de diversas regiões e cidades, a maioria com baixa instrução formal, sem normas e valores comuns. Isso aconteceu porque as atividades siderúrgicas eram novas no país e a empresa não teve condições de impor exigências na seleção dos trabalhadores contratados. Posteriormente, com a consolidação da empresa, a Usiminas iniciou suas “ações civilizatórias”, introduzindo uma rígida disciplina, além de moralizar o trabalhador, com incentivo ao casamento, à prática de esportes e à participação em eventos culturais e de “responsabilidade” social e ambiental.

Embora a Usiminas tenha recebido forte influência da cultura japonesa, o sistema administrativo da empresa conjugou aspectos da cultura nipônica com a realidade brasileira. Um exemplo disso foi o uso de uniformes. Apesar de as indústrias japonesas adotem uniformes, João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas, 65 anos) e Luís Caixeiro (engenheiro elétrico aposentado pela Usiminas, 63 anos), que estiveram no Japão em 1975 e 1974, respectivamente, afirmaram que os japoneses não usam uniforme após o trabalho, mas apenas no recinto fabril. Luís Caixeiro disse que na ocasião em que ele esteve no Japão, os japoneses usavam o uniforme e eles mesmos os lavavam dentro da siderúrgica, colocavam-nos para secar e os vestiam sem passar. O que demonstra que o uniforme japonês (na ocasião) era apenas uma roupa de trabalho e não um emblema de status ou mecanismo de controle. João Patrício também confirmou que *“lá eles não vão para o trabalho de uniforme. Eles vão de terno e gravata. Hoje eu não sei o que está acontecendo por lá, mas na época era assim. Lá dentro da usina eles trocavam de roupa e vestiam o uniforme para trabalhar.”* Outro aspecto que diferencia as siderúrgicas japonesas e a Usiminas, segundo os depoentes, são as construções de gênero. João Patrício disse que no Japão *“as mulheres trabalham dentro da área da empresa, na área da produção, tanto quanto os homens! Até mesmo nas partes de revestimento de refratários, quase que todos são feitos por mulheres. Então elas precisam usar o mesmo uniforme dos homens, mesmo padrão”*. Já na Usiminas, em seus tempos iniciais

as mulheres ocuparam somente funções tradicionalmente vistas como femininas. Somente mais tarde elas se adentraram por atividades vistas como masculinas.

Os diversos mecanismos a que a Usiminas recorre para manter suas altas cifras de produtividade, renome no mercado interno e externo, reconhecimento na região, além de trabalhadores dedicados nos levam a concordar com Geertz que a cultura é formada por uma rede de significados que se conectam para formar o tecido social. Assim, a missão do antropólogo seria desvendar esses significados, estabelecendo relações entre informantes, textos, objetos, normas, símbolos e tudo o que favoreça uma descrição minuciosa que possibilita uma maior inteligibilidade de uma realidade.⁵⁹⁹

A história da Usiminas revela que o uniforme corporifica um misto de orgulho e medo, de ônus e bônus. Vestir o uniforme é corporificar acordos e lembrar a todo instante os compromissos assumidos com a empresa. Ele oferece aos usuários o bônus de desfrutar de privilégios, especialmente quando comparado aos trabalhadores das empresas terceirizadas, o que implica segurança e status. O grande ônus que traz para o trabalhador é ter sua vida controlada e sua espontaneidade podada, o que pode implicar insegurança, medo e até revolta.

Um exemplo interessante quanto ao fardo que o uso do uniforme pode representar foi relatado por uma professora universitária que trabalha comigo. Quando contei a ela a história da Usiminas e os mecanismos de controle camuflados pelo orgulho, ela me disse: *“Agora que você está me contando isso é que estou entendendo o meu irmão!”* Ela comentou que seu irmão se formou em Engenharia Eletrônica e foi contratado pela Usiminas, onde atuou no período de 1982 a 1984. Ele tinha um bom salário e boas perspectivas para ter uma carreira promissora na empresa. Inclusive, estava se preparando para ir ao Japão, se aperfeiçoar profissionalmente. Em um determinado dia, ele largou tudo, voltou para a casa dos pais e nunca mais procurou emprego. Tornou-se uma pessoa estranha por não ter se realizado profissionalmente. Ela disse que quando a família perguntava por que ele abandonou o emprego, ele não dava explicações, apenas dizia que *“o pessoal de lá é muito controlador. Eles ficam sabendo de tudo o que a gente faz, com quem saiu e até quantas cervejas tomou.”* A experiência frustrante desse engenheiro nos leva a inferir que ele se sentiu profundamente incomodado em vestir o uniforme da Usiminas e perder sua liberdade pessoal em prol de uma

⁵⁹⁹ Geertz, Clifford. *A interpretação das culturas* (Op. Cit.), 1989.

identidade profissional vivida fora dos portões da fábrica, que ele não estava disposto a assumir. Assim, ele tirou definitivamente o uniforme da empresa.

Os mecanismos de controle fora da Usiminas fazem parte da construção social do trabalhador “não civilizado” que precisava ser “adestrado” para o trabalho. Assim, na modelagem dessas “ações civilizatórias”, os engenheiros e dirigentes precisam dar o exemplo de bom comportamento. Diante dos operários “não civilizados”, o ambiente da produção do aço, marcado pela presença de diversos fatores de risco como fogo, alta temperatura (que chega a 1600 graus), peso, eletricidade e outros, foi interdito às mulheres, pois não era adequado às “boas moças” de família. O recinto androcêntrico da siderurgia, onde se molda uma personalidade marcada pela força e coragem dos heróis de seus primórdios, tornou-se oposto à condição sensível e submissa que a história legou às mulheres. Para justificar o baixo índice de mulheres, a Usiminas recorreu ao mito quanto aos perigos da sexualidade feminina diante dos peões.⁶⁰⁰

Com o tempo, devido à modernização por que passou o país, não foi mais possível conter a entrada de mulheres em ambientes antes ocupados exclusivamente por homens. Assim, quando as mulheres entraram na siderúrgica, vesti-las com um uniforme masculinizado foi justificado como uma estratégia para que elas ficassem parecidas com os homens, evitando assédios no ambiente de trabalho. Alguns depoentes afirmaram que, caso o uniforme fosse mais justo ou composto por saia, iria chamar a atenção dos homens. Por causa disso, o uniforme é mais largo para camuflar as curvas femininas e permitir uma aparência semelhante à dos homens.

⁶⁰⁰ No dia 29/09/08 estive em Ouro Preto visitando a Mina da Passagem e achei interessante o comentário do guia que nos disse que no tempo dos escravos havia um mito de que, caso as mulheres entrassem na mina, ela desabaria. Certamente vários mitos como esse tem sustentado a interdição das mulheres em vários espaços da nossa sociedade. Gerson Luis de Boer Philomena, em sua dissertação sobre o trabalho realizado nas minas de Carvão em Santa Catarina, intitulado *Cultura do carvão em Criciúma-SC: a história que não se conta* menciona que nas décadas de 1940 a 1960 o trabalho feminino foi recorrente nas minas de carvão da região carbonífera de Santa Catarina. Na obra *Imperial Leather*, Anne McClintock também demonstra que na Inglaterra vitoriana o trabalho das mulheres nas minas de carvão era usual. Para se distinguirem dos homens e se destacar nesse espaço, as mulheres usavam saias sobre a calça. A presença das mulheres nas minas contradiz os estereótipos quanto à suposta fragilidade feminina, já que, na tarefa de escolha do carvão, elas erguiam e viravam caixas de carvão que pesavam de 60 e 100 quilos. Entretanto, em 1960 os homens conseguiram expulsar as mulheres das minas de Criciúma, direcionando-as aos cuidados com o lar, maridos e filhos, como aconteceu nas fábricas e tantos outros espaços produtivos, em decorrência da força do discurso sobre a mulher como “rainha do lar” deve ter a casa como seu domínio máximo, como demonstra Margareth Rago (*Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar* (Op. Cit.), 1997).

Por outro lado, o espaço da sede da Usiminas, em Belo Horizonte, representa o mundo racional dos negócios, o mundo “civilizado” dos grandes homens com suas secretárias multilíngues. Ali não há “problemas” e entraves para as mulheres expressarem a feminilidade, pois podem e devem se vestir “como mulheres”, com seus *tailleurs* e calçados de saltos.

Embora a Usiminas seja um reduto predominantemente masculino, cujo uniforme cinza é o principal emblema que simboliza o “*universo centrípeto das ações masculinas*”,⁶⁰¹ mesmo trabalhando em um ambiente “de homens” e usando um uniforme masculinizado, cujas linhas retas e verticais supõem a racionalidade exigida no trabalho,⁶⁰² as mulheres frequentemente usam estratégias para realçar a feminilidade, como batons, brincos e lenços que contrastam com o cinza do aço.

Apesar de o uniforme feminino (semelhante ao masculino) ser justificado pelo controle da sexualidade, vestir esse traje conferiu às mulheres diversas vantagens: a conquista de novas oportunidades de se adentrar por um espaço masculino e integrar equipes juntamente com os homens, favorecendo o intercâmbio de informações, aumentando credibilidade e reconhecimento pelo seu potencial. A possibilidade de incorporar a linguagem profissional, que antes era legada apenas aos homens, contribuiu para a interiorização de um modelo de comportamento que as levou a se tornarem mais confiantes em si mesmas, motivando-as a participar, inclusive do sindicato dos trabalhadores e da prefeitura, como fez Mariza Gravina.

Diante da trama social apresentada, procurei dar visibilidade às múltiplas faces a que se liga o uniforme da Usiminas, além de demonstrar que ele, mais do que um objeto material inerte, tem uma vida social muito dinâmica. Como elemento da cultura material, ele não pode ser visto apenas como o somatório de alguns pedaços de pano, aviamentos e costuras produzidos pela lógica industrial e capitalista. Conforme lembra Appadurai (1995), os artefatos têm vida, alma e memória. O uniforme da Usiminas traz a história de vida de milhares de trabalhadores que se dedicaram em prol de uma causa. Por isso, é comum o trabalhador se aposentar e guardar por longos anos o uniforme, como Virgílio (68 anos que trabalhou na Usiminas e se aposentou em uma das empreiteiras que presta serviços à usina). Semelhantemente, Antônio, que havia se aposentado pela Usiminas há dezessete anos, ainda

⁶⁰¹ Carvalho, Vânia Carneiro de. *Gênero e artefato: O Sistema Doméstico na Perspectiva da Cultura Material*. São Paulo: E dusp, 2008, p. 43.

⁶⁰² Como salienta Gilda de Mello e Souza, “o tipo de eixo deve acentuar o sexo a que pertence o portador. Um eixo vertical mais um horizontal dá, mesmo a um vestido feminino, uma aparência masculina – é a forma H”, que predomina no uniforme da Usiminas (Souza, Gilda de Mello e. *O espírito das roupas* (Op. Cit.), 1987. p.42).

guardava o seu uniforme com muito orgulho e, de vez em quando, o vestia. Joelma, sua filha, disse que amava quando via seu pai com o uniforme, pois tinha a impressão de que ele era uma pessoa muito importante. Em outubro de 2009, Antônio veio a falecer e seu uniforme ainda hoje é guardado com carinho por ela. Se antes o uniforme representava a empresa para o pai, hoje ele representa o pai para a filha. Na fotografia abaixo, Virgílio e Joelma mostram a camisa do uniforme:



Virgílio com o uniforme da Usiminas, onde trabalhou
Foto: Rita Farias – Outubro de 2008



Joelma com o uniforme do pai falecido em 2009
Foto: Rita Farias – Novembro de 2009

Essas evidências confirmam que a roupa assume uma característica quase mágica. Ela *“pode efetuar as conexões do amor através das fronteiras da ausência, da morte, porque a roupa é capaz de carregar o corpo ausente, a memória, a genealogia, bem como o valor material literal”*.⁶⁰³ Embora Antônio não esteja mais presente, Joelma conserva o uniforme do seu pai com os puídos e marcas de suor deixadas pelo tempo, juntamente com as memórias de família, especialmente, dos lanches saborosos que ele levava pra casa. Como menciona Stallybrass:

A magia da roupa está no fato de que ela nos recebe: recebe nosso cheiro, nosso suor; recebe até mesmo nossa forma. E quando nossos pais, os nossos amigos e os nossos amantes morrem, as roupas ainda ficam lá, penduradas em seus armários, sustentando seus gestos ao mesmo tempo confortadores e aterradores, tocando os vivos com os mortos.⁶⁰⁴

⁶⁰³ Stallybrass, Peter. *O casaco de Marx* (Op. Cit.), 2004, p. 34.

⁶⁰⁴ Idem, p.13.

Diante do exposto, confirmamos o quanto as roupas possuem rico potencial de análise por serem objetos centrais à experiência humana, revestirem o corpo, acompanharem a trajetória profissional e participarem de momentos tristes e felizes, de tensão e emoção, o uniforme se torna muito significativo e atua como uma espécie de “segunda pele”. Porém, não é uma pele fixa, mas em contínua mutação que abriga uma diversidade de sensações e sentimentos. Ele acumula experiências e carrega traços de uma memória individual e coletiva. Devido à alta proximidade com o usuário, o vestuário incorpora valores e simbolismos. Por isso, é um elemento propício para revelar as tramas e nuances do mundo social.

Embora no uniforme haja uma atribuição de significados pela Usiminas, como a materialização do discurso da igualdade e do orgulho, em suas experiências cotidianas, os trabalhadores imprimem a essa vestimenta sentimentos, memórias e significados que resultam de suas experiências. Por participar de acontecimentos importantes na vida dos trabalhadores e de suas famílias, marcando trajetórias e identidades, o uniforme pode ser visto como um “objeto biográfico”.⁶⁰⁵ Ao rememorar os acontecimentos importantes da sua vida, os quais foram marcados pelo uniforme, Alair mencionou a enfermidade e a morte do seu irmão:

O fato mais marcante na minha vida foi ver o meu irmão doente, em fase terminal de câncer, no seu último mês de vida, em meio a tantas dores e sofrimento, ainda fazia questão de vestir o uniforme e ir para a Usina. Vestir o uniforme para ele representava força, coragem e vontade de vencer. Quando faleceu, todos diziam que ele deveria ser enterrado com o uniforme da Usina. Era a sua identidade, a roupa com a qual ele permaneceu por maior tempo de sua vida. E ele a vestia por amor. Jamais o vi reclamar de vestir este uniforme.

Por acompanhar por tantos anos a vida do trabalhador e da família, o uniforme se torna repositório de muitas memórias. Outro exemplo eloquente é o de Patrícia, filha de João Patrício (técnico em metalurgia, aposentado pela Usiminas) que morava a oito anos em São Paulo e um dia encontrou uma turma de trabalhadores da Usiminas em um shopping paulistano. Assim ela se expressa:

Eu levei tanto susto quando vi um tanto de gente num shopping em São Paulo usando aquela roupa cinza. Eu vi aquele pessoal da Usiminas lá. Não sei o que eles estavam fazendo, mas me emocionou! Eu pensei: é minha terra, é uma coisa minha! Embora eles fossem estranhos, é como se fossem conhecidos meus por causa do uniforme! Meu pai vestiu uniforme a vida toda! Me deu aquela coisa assim: eu me identifiquei! É uma coisa da minha terra, me lembrou... Nunca vi aquele pessoal, mas passaria perto deles como se fossem amigos, entendeu?

⁶⁰⁵ Expressão utilizada por Eclá Bosi, *Memória e sociedade: lembranças de velhos*. São Paulo, Companhia das letras, 1994, p.441 (apud Carvalho, Vânia Carneiro de. *Gênero e artefato* (Op. Cit.), 2008, p.43).

Embora essas pessoas fossem desconhecidas, por usar o mesmo uniforme que seu pai usou por trinta anos, era como se eles fossem próximos. Esse fato a emocionou, pois reavivou lembranças da família que estava distante. Até mesmo durante a entrevista, suas palavras eram carregadas de emoção e euforia.

As contradições do trabalho de campo e o separar dos últimos fios

Quando eu terminava minha dissertação de mestrado em dezembro de 2004, a professora da Universidade Federal de Viçosa, Maria de Fátima Lopes me disse para eu não ter receio de encarar as contradições da minha pesquisa, pois elas são a razão de ser das Ciências Sociais. Ou seja, contrário à concepção de uma cultura harmoniosa, coerente e estável, a pesquisa de campo sempre nos leva a deparar com diversas contradições.

Acerca da realidade da Usiminas e de Ipatinga, quando eu cursava os créditos na Unicamp, meu conhecimento sobre meu tema de investigação era bastante limitado, ou seja, eu sabia apenas que a Usiminas era uma grande siderúrgica localizada no Vale do Aço, onde todos os trabalhadores, inclusive o presidente, usavam um mesmo uniforme sob a justificativa de nivelamento que este proporcionava aos trabalhadores. Quando cheguei a Ipatinga para realizar a pesquisa de campo, eu só conhecia a família da Marília (graduada em laticínios, 35 anos), que havia estagiado na Usiminas. Seu pai havia trabalhado na empresa, seu irmão faleceu usando o uniforme da Usiminas, seu sobrinho também trabalhava lá e o tio de seu marido ocupava um importante cargo na siderúrgica. Foi essa a porta de entrada que tive para conhecer a realidade da Usiminas no contexto de Ipatinga. Aos poucos, conheci várias pessoas no comércio e no clube que passei a frequentar, expandindo minha rede de informantes.

Coincidência ou não, a maioria dos trabalhadores da Usiminas com quem tive contato durante os quatro meses em que residi na cidade era aposentada ou tinha mais de duas décadas de trabalho na empresa. Elas me falavam do orgulho de vestir o uniforme e do símbolo de status que ele conferia ao usuário diante do comércio e da comunidade em geral.

Após sete meses, voltei a campo para fazer as entrevistas e todos os depoimentos confirmavam esse orgulho. Entretanto, no último dia de minha estadia em Ipatinga, quando fazia a última entrevista na casa do aposentado Paulo, seu filho Álisson chegou em determinado momento de nossa conversa e trouxe um posicionamento que desestabilizou a minha argumentação. Álisson disse que estava admirado com a história que apresentávamos a

ele quanto ao orgulho do uniforme que a geração do seu pai sentia. A princípio, parecia que falávamos de outro mundo, de outra realidade.

Na percepção de Álisson, o uniforme representava exatamente o contrário do que seu pai afirmava: *“Eu estou espantado com isso aí, jamais imaginaria que no meu meio, isso acontecesse. Tem um amigo meu que trabalha na Usiminas e de vez em quando ele vai pro bar de uniforme. Principalmente as meninas falam: pelo amor de Deus, tira esse uniforme, vá embora, não queremos você aqui de uniforme! Então achei engraçado esse movimento... Porque... entre os meus conhecidos isso é muito raro... muito raro mesmo.”* Após a conversa com Álisson, confesso que tive a impressão de que tudo o que eu havia constatado e defendido quanto ao uniforme como símbolo de status havia ficado no passado e não se aplicava mais. Essa situação me deixou inquieta, principalmente porque já era noite e eu já estava pronta para viajar na manhã do dia seguinte.

Essa inconsistência de dados me levou a perceber que valeria a pena me ater à perspectiva geracional. Afinal, apesar de o uniforme permanecer por tantos anos, seu significado poderia ter mudado ao longo das gerações. A busca pela compreensão quanto à forma como os jovens (terceira geração de Ipatinga) percebem e vivenciam o trabalho na Usiminas e o uso do uniforme revelou uma nova face da pesquisa marcada por contradições e conflitos. Ou seja, se para alguns o uniforme proporciona prestígio e vantagens no Vale do Aço, para outros, é quase nocivo, pois a forma como os privilégios foram construídos levou à marginalização de uma parcela da população que se sentia excluída e menosprezada.

Analisar essas duas faces da realidade de Ipatinga confirma os ganhos decorrentes da perspectiva relacional. Ao contrastar os depoimentos daqueles que estavam inseridos com o dos que estavam excluídos da Usiminas, confirmamos os laços tensos que prendem os habitantes de Ipatinga na rede de relações com a empresa. Como defende Lygia Sigaud, os casos excepcionais, quando examinados no âmbito das configurações sociohistóricas em que ocorreram, têm a riqueza de revelar *“aquilo que permanece à sombra nas análises centradas sobre as normas e construídas por meio de modelos que, ao não atentarem para aquilo que neles não se encaixa, terminam por produzir visões simplificadas e empobrecedoras do mundo social, como se o seu funcionamento fosse simples e mecânico”*.⁶⁰⁶

⁶⁰⁶ Sigaud, Lygia. “Armadilhas da honra e do perdão” (Op. Cit.), 2004, p. 133.

Os depoimentos dos trabalhadores, estudantes e demais moradores do Vale do Aço apontam que a percepção sobre o uniforme da Usiminas envolve experiências geracionais. A primeira geração de trabalhadores que chegou ao Vale do Aço no final das décadas de 50 e 60 passou por muitas dificuldades, por encontrar um lugarejo destituído de infraestrutura, além das novidades inerentes às atividades siderúrgicas. Eles presenciaram a construção da Usiminas, o início das operações e a estruturação de Ipatinga, além de saírem do anonimato para atuar como sujeitos da história local. Essas experiências geraram um grande orgulho nos trabalhadores que se viam como protagonistas de um cenário que ajudaram a construir. Como os dirigentes não puderam selecionar mão de obra qualificada (com poucas exceções), de sujeitos anônimos, os pioneiros da Usiminas tiveram oportunidades de galgar uma carreira ascendente na empresa com estabilidade profissional e receber os melhores salários da região. Além disso, compuseram família, adquiriram casa própria, obtiveram prestígio social e, em alguns casos, compuseram uma elite local.

Por terem uma trajetória profissional de êxito e desfrutarem do prestígio e dos privilégios que o uniforme conferia na região e que eram interditados aos funcionários das empreiteiras e demais pessoas que não trabalhavam para a Usiminas, os trabalhadores tinham prazer em demonstrar que estavam inseridos na empresa, mediante o uso do uniforme, cuja cor do aço (cinza) “conferia um glamour por estar presente no desenvolvimento de Ipatinga”, como afirma o estudante Lucas Caetano.

Antes da institucionalização do uniforme, ao preencher uma ficha para comprar nas lojas, os trabalhadores tinham orgulho de dizer que eram funcionários da Usiminas. Com a implantação do uniforme, por volta de 1974,⁶⁰⁷ ele passou a dispensar essa etapa oral, já que era um indicador do pertencimento à Usiminas. Por isso, quando eu perguntei aos informantes sobre a importância do uniforme, todos mencionaram que ele funcionava como uma credencial nas lojas, uma carteira de identidade que atestava o pertencimento à Usiminas, logo, o pagamento pela mercadoria era certo. Essa vantagem contribuía para incutir nos trabalhadores o orgulho de vestir o uniforme, motivando-os a transferir aos filhos o entusiasmo de trabalhar na empresa.

A segunda geração de trabalhadores (que entrou na Usiminas nos anos 70 e 80) procurou seguir o exemplo da primeira e vivenciou boa parte das oportunidades concedidas

⁶⁰⁷ O uso institucional do uniforme foi implantado por volta de 1974 e com maior ênfase, em 1985.

pela Usiminas. Entretanto, encontraram uma empresa já consolidada, bastante diferente daquela que seus pais lhes falaram. O acesso às universidades havia sido ampliado, as exigências na empresa aumentaram, a concorrência foi elevada e a ascensão na carreira tornou-se mais difícil. Além disso, outras empresas chegaram à região e a Usiminas deixou de ser vista como a única oportunidade de ter um bom emprego no Vale do Aço. Por desfrutar de menos regalias na empresa e na cidade, transferiram menos orgulho aos filhos.

Já a terceira geração presenciou o processo de privatização na década de 1990 que exigiu uma reestruturação da Usiminas levando a perda de privilégios dos trabalhadores. Eles encontraram uma empresa já estruturada, com um sistema de recrutamento bem delimitado. A Usiminas pôde impor suas condições e seus valores, além de exigir que a mão de obra fosse qualificada. As demissões tornaram-se mais frequentes e a Usiminas deixou de ser vista como a grande provedora. Além disso, por ter recebido menor influência dos pais (como Álisson que ficou admirado com o orgulho que seu pai sentia do uniforme), essa geração não valorizou tanto o trabalho na siderúrgica e o uso do uniforme. Assim, é comum ouvir os trabalhadores dizerem “*a Usiminas não é mais a mesma*”, como afirmou Leonardo que estava em busca de outro emprego, pois após obter o diploma superior continuou trabalhando como técnico. O seu chefe o considerava eficiente no cargo que ocupava e, por isso, preferia contratar um engenheiro (para o cargo que Leonardo almejava) do que “abrir mão” de seu trabalho como técnico.⁶⁰⁸ Além disso, a maior facilidade para realizar viagens e o acesso à internet ampliou o contato com outras realidades. O maior conhecimento sobre outras opções profissionais fora da região motivou essa geração (principalmente aqueles cujas famílias se estabilizaram financeiramente) a almejar outras oportunidades diferentes da Usiminas, distanciando-se do exemplo do pai ou avô que ali trabalhou. Por isso, não veem a Usiminas como um projeto profissional, pelo menos não como único projeto.

Algo semelhante aconteceu com relação à fixação de raízes. A primeira geração de trabalhadores não queria se prender à região, pensava em ganhar dinheiro e voltar para a terra natal. Entretanto, ao ver ampliadas as possibilidades e as benfeitorias ocorridas na região, aos poucos, as raízes foram deitadas no solo do Vale do Aço. A segunda geração teve raízes mais profundas e presenciou um amplo crescimento da cidade, seu embelezamento, a vinda de

⁶⁰⁸ Entrevista concedida em novembro de 2007. Em setembro de 2008, sua tia me informou por telefone que ele havia conseguido um emprego em Belo Horizonte, como engenheiro e se desligado da Usiminas.

novas empresas e diversas faculdades para a região. Já a terceira geração não tem tanto apego ao lugar. Muitos não querem se prender ali, pois almejam exercer profissões como medicina e advocacia, afastando-se da Usiminas.

Além do viés geracional, as expectativas e experiências em relação à Usiminas e o desejo de vestir o uniforme envolvem a experiência de classe. De uma maneira geral, aqueles pertencentes às famílias da elite que se consolidaram no Vale do Aço tiveram maior contato com a realidade de outras cidades e até de outros países, levando-os a se distanciar das expectativas de um futuro profissional atrelado ao contexto micro de Ipatinga, centrado na Usiminas. Já os membros das famílias das camadas médias, vários deles ainda continuaram almejando ocupar postos mais elevados na Usiminas, enquanto os jovens das camadas mais baixas da sociedade, especialmente aqueles de origem camponesa se desinteressam pelas tradições rurais e continuam vendo a Usiminas e o uso do uniforme como uma grande oportunidade de trabalho e de alcançar uma vida melhor. Ainda hoje, muitos trabalhadores, quando entram na Usiminas, têm esperanças de ascenderem a altos cargos decisórios, mas na realidade, as oportunidades são menores. Assim, para aqueles cujas expectativas são frustradas, vestir o uniforme deixa de ser um orgulho e acaba se configurando apenas como “roupa de trabalho” ou “economia de roupa”.

Após desfiar o tecido social que compõe a sociedade de Ipatinga, que perpassa pelo uniforme da Usiminas, resta-nos uma pergunta: A uniformização das empresas é positiva? Vale a pena investir em uniformes para os trabalhadores? Apesar de eles corresponderem a um gasto a mais para as empresas, os diversos aspectos instrumentais e comunicativos mencionados na introdução desta tese evidenciam que a uniformização proporciona diversos benefícios às empresas. Entretanto, os aspectos simbólicos poderão ser manipulados positivamente, contribuindo para a dignidade do trabalhador, ou de forma negativa, como mecanismo de controle, dominação e imposição de poder.

Caso os uniformes não sejam empregados como instrumentos de manipulação ideológica, atuando como uma camisa de força que aprisiona os indivíduos, eles serão bem-vindos, trazendo diversos aspectos positivos para o ambiente de trabalho. Se as empresas oferecerem condições dignas de trabalho aos funcionários, permitirem a expressão individual, proporcionarem maior equidade de gênero e possibilitarem a participação dos trabalhadores no

processo seletivo quanto à escolha do uniforme, essa vestimenta poderá contribuir para a identidade empresarial e a integração entre os trabalhadores.

A partir do que foi exposto, percebemos que o uniforme cinza e idêntico, usado por todos os funcionários da Usiminas não é neutro como simboliza a sua cor. Nem o discurso do nivelamento entre indivíduos é a única razão pela opção por esse tipo de uniformização. Como afirma Sahlins, as diferenças objetivas são facilmente percebidas, mas o significado social não é diretamente passível de observação. Por isso, só compreendemos os significados sociais do uniforme e dos fatores sociais implícitos na sua padronização quando analisamos a história local à luz da história mais ampla, conjugando fontes escritas, depoimentos pessoais e observações no contexto onde os uniformes são usados e adquirem significado.

Embora o passado da Usiminas traga as marcas da segregação e exploração, com o tempo a Usiminas conseguiu converter a história de vergonha e medo em orgulho. O histórico da Usiminas revela que ela passou por diversas transformações que afetaram a forma como os moradores do Vale do Aço têm percebido o trabalho na empresa. Apesar de a aparência do uniforme da empresa permanecer praticamente inalterada ao longo de 40 anos (principalmente o uniforme masculino), seu significado foi alterado. De grande veículo de privilégios e poder, ele passou a ser visto também como apenas roupa de trabalho que funciona como equipamento de proteção individual, assegura a padronização dos trabalhadores e contribui para a imagem da empresa. Considerando as mudanças na concepção do uniforme, podemos concordar com a asserção de Michel Pastoreau que *“todo código social é capaz de se inverter, em que todo código, para funcionar bem, é até obrigado a se inverter”*.⁶⁰⁹ Diferente dos tecidos listrados, que ao longo da história deixaram de ser símbolo de inferioridade e foram promovidos a emblema revolucionário e de refinamento, o uniforme da Usiminas que era o maior símbolo de prestígio do Vale do Aço vem sendo destituído de sua pompa para as gerações mais novas, o que comprova o quanto a cultura é complexa e dinâmica.

Enquanto a história oficial frequentemente procura legitimar uma ordem social e política que mascara uma realidade dura e impregnada de sofrimento, recorrer à história local usando múltiplas formas de coleta de informações permite recompor e enriquecer a história, preenchendo ausências e favorecendo a compreensão do passado. Recorrer à memória dos trabalhadores é uma forma de dar visibilidade a atuação de personagens que ficaram no

⁶⁰⁹ Pastoreau, Michel. *O pano do diabo* (Op. Cit.), 1993, p.11.

anonimato, mas que marcaram a história. Dar voz aos sujeitos anônimos é uma forma de ativar lembranças, romper silêncios e salvá-las do esquecimento.

Ao questionar como o conhecimento é historicamente produzido e como o silêncio e o “esquecimento” forçados contribuem para o que chamamos de história, podemos concordar com David Cohen que descarta a possibilidade de um conhecimento único e objetivo do passado e defende que o significado é sempre instável, pois a produção da história é um processo contínuo e renovável. A confrontação de documentos, relatos, memórias, histórias pessoais e experiências daqueles que testemunharam um evento são úteis para contestar interpretações que atendam aos interesses de grupos dominantes. A experiência dos trabalhadores da Usiminas revela o quanto a história é marcada pela complexidade da subjetividade e da memória e que a consciência de classe envolve experiências traumáticas de dominação e repressão que levam ao silenciamento de experiências, até mesmo nos lares daqueles que foram diretamente envolvidos. Isso comprova que a vivência de pessoas comuns exige atenção, pois favorece a compreensão e possibilita novos significados e interpretações à história. Como menciona Cohen, é preciso questionar onde o silêncio se localiza e o seu significado.⁶¹⁰

No uniforme dos trabalhadores estão impressas as memórias sofridas e silenciadas, como também as felizes, ligadas ao prestígio e ao reconhecimento. Enquanto alguns anseiam aposentar o uniforme para ter uma vida com mais liberdade, outros sofrem ao deixar de usá-lo. Um depoimento interessante é dado por Tereza, que trabalhou na Usiminas por vinte anos. Quando se aposentou, ela continuou realizando o mesmo serviço, porém ligada a uma empresa que terceiriza os serviços da Usiminas. Assim, ela passou a usar o uniforme da nova empresa. Apesar de achar que o novo uniforme é mais bonito e mais “social” (calça e casaco bege), não era o uniforme da Usiminas que ela usou por anos. “*Eu senti uma tristeza tão grande em ver as pessoas usando o uniforme da Usiminas e eu não! Eu me senti excluída da Usiminas! Eu olhava para os meus uniformes e não queria dá-los para qualquer pessoa, queria dar para alguém que fosse valorizá-los como eu os valorizo!*”⁶¹¹ O valor sentimental depositado sobre o uniforme é também mencionado por Alair (esposa de um engenheiro da Usiminas):

Não dá nem para explicar o que este uniforme representa para nossos maridos e para nós como familiares. Cuidamos deste uniforme como se cuida de um terno, de uma

⁶¹⁰ Cohen, David William. *The combing of history*. Chicago: University of Chicago Press. 1994.

⁶¹¹ Informação fornecida durante a aula de hidroginástica no dia 23/10/07.

roupa de festa. Jamais vi alguém o usando com o tecido ruído ou rasgado, ou até mesmo sujo ou mal passado. Este uniforme não é apenas uma roupa que se tira no final de um dia de trabalho e se joga num canto qualquer do quarto. Ele sempre teve um lugar muito especial para ficar ao chegar do trabalho, onde ninguém poderia mexer. Ele tem um lugar separado também no guarda-roupa, quando está limpo, para ser usado. Ele tem um lugar separado no coração de todos que o vestem.

O uniforme da Usiminas traz a memória de uma cidade que se formou, se desenvolveu e propiciou a formação de uma afinidade e identidade territorial, tornando-se lugar de orgulho e referência. Memórias de uma empresa que foi implantada e se consolidou, alcançando um patamar de excelência nacional e internacional. Nele estão impressas trajetórias de vida marcadas não apenas por tempos difíceis de início de carreira, carências sociais de um não lugar e falta de identidade territorial, mas também de sonhos e esperanças de um futuro promissor. No uniforme há lembranças de um contínuo esforço do trabalhador, de um investimento em uma carreira profissional, de promoções, mas também de lutas sindicais, demissões, medo, dor, sonhos que se concretizaram ou não. Memórias de famílias que foram constituídas, filhos que nasceram e foram sustentados com o suor escorrido pelo uniforme. Ele traz lembranças de vitórias alcançadas e status adquirido. Lembranças de amigos que se fizeram usando um mesmo uniforme, amigos que partiram e tantos que faleceram portando em seus corpos o uniforme de “um igual”. Vidas que se foram e outras que ficaram para contar a história. Mediante fotos, filmes, livros, jornais, memórias individuais e coletivas, o uniforme Usiminas se eterniza, deixando marcas indelévels na história de Ipatinga.

REFERÊNCIAS

- Almeida, Adilson José de. *Uniforme da guarda nacional 1831 - 1852: a indumentária na organização e funcionamento de uma associação armada*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Departamento de História da USP, 1998.
- Almeida, Ana Maria. “Educação e estratificação social: a aprendizagem da diferença”. *Anais da 23ª reunião anual da ANPED*. Caxambu-MG: ANPED, 2000.
- Appadurai, Arjun. *The Social Life of Things: commodities in cultural perspective*. New York: Cambridge University Press, 1986.
- Barbosa, Lidiany Barbosa, Daniel. “Engenheiros mineiros na era Vargas: uma contribuição sobre a atuação do corpo técnico, as políticas públicas e o processo de desenvolvimento regional de Minas Gerais”. *Anais do VI Congresso de História econômica e 7ª conferência internacional de história de empresa*. Diamantina-MG: ABPHE, 2006.
- Benedict, Ruth. *O crisântemo e a espada: padrões da Cultura Japonesa*. São Paulo: Perspectiva, 1997.
- _____. *A experiência do status: roupa e moda na trama social*. São Paulo: UNESP, 2007.
- Bergamo, Alexandre. “O campo da moda”. *Revista de Antropologia*, v.41, n.2, 1998, p.137-184.
- Boarini, Maria Lúcia; Yamamoto, Oswaldo H. “Higienismo e Eugenia: discursos que não envelhecem”. *Psicologia Revista*, vol. 13, n.1, SP. Educ. 2004, pp. 59-72.
- Boff, Leonardo. “Prefácio”. In: Tuler, Marilene. *O Massacre de Ipatinga: mitos e verdades*. Belo horizonte: O lutador, 2007, pp. 5-6.
- Bonadio, Maria Cláudia. *Moda e sociabilidade: mulheres e consumo na São Paulo dos anos 1920*. São Paulo: SENAC, 2007.
- Bonelli, Maria da Gloria. “Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções”. *Cadernos Pagu* (22), 2004, pp. 357-372.
- Bourdieu, Pierre. “As categorias do juízo professoral”. In: Nogueira, Maria Alice e Catani, Afrânio (Orgs.). *Escritos de Educação*. Rio de Janeiro: Vozes, 1998, pp.185-216.
- Bourdieu, Pierre. “O Capital Social - Notas Provisórias”. In: Nogueira, Maria Alice e Catani, Afrânio (orgs.). *Escritos de educação*. Petrópolis: Vozes, 1998, pp. 67-69.
- _____; Delsaut, Ivete. “O costureiro e sua Grife”. In: *A produção da crença. Contribuição para uma economia dos bens simbólicos*. Porto Alegre, RS: Zouk, 2006.
- _____. *A produção da crença. Contribuição para uma economia dos bens simbólicos*. Porto Alegre, RS: Zouk, 2006.
- _____. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, 2001.
- _____. *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- _____. *A distinção: crítica social do julgamento*. São Paulo: Edusp; Porto Alegre, RS: Zouk, 2007.
- _____. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas: Papyrus, 1996.
- Braga, Tânia Moreira. *Gestão ambiental, conflito e produção social do espaço sob o signo da (mono) indústria*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Departamento de Ciência Ambiental da USP, 1997.

_____. “Política ambiental, conflito e produção social do espaço sob o signo da monoindústria: um estudo de caso sobre Ipatinga (MG)”. *Anais do IX Seminário sobre a Economia Mineira*. Diamantina-MG: Cedeplar/UFMG, 2000, vol. 2, pp. 1077-1097.

Burke, Peter. “Gilberto Freyre e a nova história”. *Tempo Social; Revista de Sociologia da USP*. São Paulo, 9(2), 1997, pp 1-12.

_____. *O que é história cultural*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. 2005.

_____. “Uma História da Intimidade”. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 12 de Março de 2000, p.15.

Carvalho, Jose Murilo de. *A Escola de Minas de Ouro Preto: O Peso da Glória*. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

Carvalho, Vânia Carneiro de. *Gênero e artefato: O Sistema Doméstico na Perspectiva da Cultura Material*. São Paulo: Edusp, 2008.

Castro, Celso. *A invenção do exército brasileiro*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

_____. *O espírito militar: um Antropólogo na Caserna*. 2ª ed. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2004.

Charlie, Christophe. “A prosopografia ou biografia coletiva: balanço e perspectivas”. In: Heinz, Flávio M. *Por outra história das elites*. Rio de Janeiro: FGV, 2006, pp. 41-53.

Chaves, Alexandre Farias. *Desafios da longevidade saudável: um estudo de caso na São Paulo Alpargatas S.A.* Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro: Departamento de Administração da UFRJ 2006.

Chrysostomo, Maria Isabel de Jesus. “Um projeto de cidade-indústria no Brasil moderno: o caso de Ipatinga (1950-1964)”. In: *Cronos* (Natal), v. 9, 2009, pp. 109-134.

Cidreira, Renata Pitombo. *Os sentidos da moda*. São Paulo: Annablume, 2005.

Coelho, Vânia Maria. “Deita a Vassoura Gari”. *Jornal Piauí*, n. 25, Rio de Janeiro, outubro de 2008

Cohen, David William. *The combing of history*. Chicago: University of Chicago Press. 1994.

Conniff, Michael. “A elite nacional”. In: Heinz, Flávio M. (org). *Por outra história das elites*. Rio de Janeiro: FGV, 2006, pp. 99-122.

Corrêa, João Guilherme de Souza; Gracioli, Edilson José. “Sindicalismo participacionista: do surgimento do sindicato dos metalúrgicos de Ipatinga à prática política diante da privatização da Usiminas”. *Horizonte Científico*, v. 1, p. 01-30, 2008.

<http://www.horizontecientifico.propp.ufu.br/include/getdoc.php?id=1106&article=510&mode=pdf>

Corrêa, Maria Leticia “A Construção do Estado Nacional. O Ministério de Educação e Saúde”. In: Silva, Raul Mendes; Cachapuz, Paulo Brandi; Lamarão, Sérgio (orgs). *Getúlio Vargas e seu tempo*. Rio de Janeiro: BNDES, 2004, pp.229-234.

Costa, Geraldo M.; Costa, Heloisa Soares de Moura. “Novas e velhas diferenças: desafios à gestão metropolitana no Vale do Aço”. *Anais do XII Encontro Nacional de estudos populares*. Caxambu-MG: ABEP/Unicamp, 2000.

Costa, Marconi Freitas da; Matos, Carla Rejane Barros de França. “O marketing social como ferramenta de promoção para instituição filantrópica”. *APGS*, Viçosa, v1. n.1, 2009, pp. 67-87.

Craik, Jennifer. “A política cultural do uniforme”. *Fashion Theory* (2), Vol 2, junho 2003, pp. 5-25.

Cytrynowicz, Roney. *Guerra sem guerra: a mobilização e o cotidiano em São Paulo*. São Paulo: Edusp, 2000.

Cache, Denys. *A noção de cultura nas ciências sociais*. Bauru: EDUSC, 1999.

- Damatta, Roberto. *Carnavais, malandros e heróis*. 6 ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.
- Damazio, Reinaldo. “As roupas na história”. Acesso: 09/01/2005. Disponível em: <http://www.weblivros.com.br/nao-ficcao/casacodemarx.shtml>.
- Debert, Guita Grin. “Os estudos de gênero na UNICAMP”. In: Moraes, Maria Lygia Quartim. (Org.). *Gênero nas Fronteiras do Sul*. 1 ed. Campinas: PAGU/Núcleo de Estudos de Gênero da UNICAMP, 2005, v. 1, p. 63-74.
- _____. *A Reinvenção da Velhice: Socialização e Processos de Reprivatização do Envelhecimento*. São Paulo: EDUSP, 2004. 266 p.
- Delgado, Ignacio Godinho. “Indústria, elite industrial e tecnoburocracia em Minas Gerais”. *Nova Economia*. Belo Horizonte-MG: FACE-UFMG, v. 5, n.1, 1995, pp. 79-115.
- Denis, Rafael Cardoso. “Design, cultural material e fetichismo dos objetos”. *Arcos*, Rio de Janeiro, Volume 1, 1998, pp. 14-39.
- Dias, José Luciano de Mattos. “Os engenheiros do Brasil”. In: Gomes, Ângela de Castro (org). *Engenheiros e economistas: novas elites burocráticas*. Rio de Janeiro: FGV, 1994, pp. 13-81.
- Dominschek, Desirê Luciane. *O escudo: a alma do SENAI-PR, 1949-1962*. Dissertação mestrado em Educação. Curitiba, Universidade Federal do Paraná, 2008.
- Dussel, Inês. “Cuando las apariencias no engañan: una historia comparada de los uniformes escolares en Argentina y Estados Unidos (siglos XIX-XX)”. *Pro-Posições*. Campinas, v. 16, n. 1 (46), jan./abr. 2005, pp. 65 –86.
- Douglas, Mary. *Pureza e perigo*. São Paulo: Perspectiva, 1976.
- _____; Isherwood Baron. *O mundo dos bens*. Rio de Janeiro: UFRJ, 2004.
- Dubois, Philippe. *O ato fotográfico e outros ensaios*. 9ª ed. Campinas, SP: Papirus, 1993.
- Dutra, José Luiz. “Onde você comprou esta roupa tem para homem?: A construção da masculinidade nos mercados alternativos da moda”. In: Goldemberg, Mirian (org) *Nu & vestido: dez antropólogos revelam a cultura do corpo carioca*. Rio de Janeiro: Record, 2002, pp. 369-411.
- Eco, Umberto. “O hábito fala pelo monge”. In: Eco, Umberto (org.). *Psicologia do vestir*. São Paulo: Assírio Alvim, 1989, pp.7-20.
- Elias, Norbert. *A sociedade de corte*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.
- _____; Scotson, John L. *Os estabelecidos e os Outsiders. Sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2000.
- Eppinger, Russell E. *School uniforms: Does what students wear really make a difference?* 2009. <http://www.newfoundations.com/PracEthics/Eppinger.html>
- Fay, Cláudia Musa; Oliveira Geneci Guimarães de. “A Varig e suas vozes silenciadas”. *Anais do IV Encontro regional Sul de História Oral*. 12-14 de novembro de 2007. Florianópolis SC. www.cfh.ufsc.br/abho4sul/pdf/Claudia%20Fay_%20Geneci%20de%20Oliveira.pdf
- _____. “As mulheres que vestem terno x as mulheres que vestem saias”. *Anais do Fazendo Gênero 8 - Corpo, Violência e Poder*. Florianópolis, de 25 a 28 de agosto de 2008. http://www.fazendogenero8.ufsc.br/sts/ST38/Fay-Oliveira%20_38.pdf
- Farias, Rita de Cássia Pereira. *Nos bastidores da moda: um estudo sobre representações de vestuário e de imagem corporal por um grupo de pré-adolescentes*. Dissertação de Mestrado. Viçosa-MG: Departamento de Economia Doméstica da UFV, 2005.

- _____. *et al.* “Moda e consumo entre pré-adolescentes de famílias pobres”. In: Teixeira, Karla Maria Damiano; Gouveia, Patrícia. (Org.). *Tudo em Família: Textos, temáticas e discussões*. Viçosa MG: UFV, 2008, p. 122-145.
- Foucault, Michel. *Vigiar e punir: a história das violências nas prisões*. Petrópolis: Vozes, 2004.
- _____. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro, Graal, 1979.
- Freitas, Marcelo. *Não foi por acaso*. Belo Horizonte: Comunicação de Fato, 2009.
- Fussell, Paul. *Uniforms: Why we are what we wear*. Boston: Houghton Mifflin Hardcover, 2002.
- Geertz, Clifford. *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC, 1989.
- _____. “A arte como sistema cultural”. In _____. *O Saber local: novos ensaios em antropologia interpretativa*. 2 edição. Petrópolis: Vozes, 1999.
- Goffman, Erving. *As representações do eu na vida cotidiana*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.
- Gomes, Ângela de Castro. “Novas elites burocráticas”. In: _____ (org). *Engenheiros e economistas: novas elites burocráticas*. Rio de Janeiro: FGV, 1994, pp.1-12.
- Graciolli, Edilson José. *A Ponta de um Iceberg: A Greve na C.S.N. em novembro/88*. Dissertação de Mestrado. Campinas, SP: Departamento de Sociologia do IFCH/Unicamp, 1994.
- Hansen, Karen Tranberg. *Distant Companions: Servants and Employers in Zambia, 1900-1985*. Ithaca: Cornell University Press, 1989.
- _____. *Salaula: The world of secondhand clothing and Zâmbia*. Chicago: University of Chicago Press, 2000.
- Heinz, Flávio Madureira. *Por outra história das elites*. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- Hochschild, A. R. *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley, University of California Press, 2003.
- Hollander, Anne. *O sexo e as roupas: a evolução do traje moderno*. Rio de Janeiro: Rocco, 1996.
- Lacerda, Renato Santos. *Rotary Club: poder invisível na terra prometida (1959-1967)*. Dissertação de Mestrado. Vitória-ES: Departamento de História da UFES, 2007.
- Lalouette, Jaqueline. “Do exemplo à série: história da prosopografia”. In: Heinz, Flávio M. *Por outra história das elites*. Rio de Janeiro: FGV, 2006, pp. 55-74.
- Lauro, Nanci dos Santos. *Metodologia para seleção de vestimentas de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Florianópolis- SC: Departamento de Engenharia de Produção da UFSC, 1984.
- Lipovetsky, Gilles. *O império do efêmero: a moda e seu destino nas sociedades modernas*. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.
- Lopes, Maria de Fátima. *O sorriso da paineira. Construção de gênero em universidade rural*. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: Departamento de Antropologia da UFRJ, 1995.
- Mcdaniel, Jo Beth. “Can uniforms save our schools?” *Reader’s Digest magazine*. September 1996, pp 78-82.
- Malinowski, Bronislaw. *Os argonautas do pacífico ocidental*. São Paulo: Abril, Coleção Os Pensadores, 1976.
- Marques, Vera. “A ‘Fabricação’ de corpos saudáveis nas escolas paulistas de SENAI (1942 - 1955)”. *Anais do VII Congresso Lusobrasileiro de História da Educação*. Porto, Portugal: ANPEd, 2008, Universidade do. http://web.lettras.up.pt/7clbheporto/trabalhos_finais/eixo5/IE1015.pdf

- Matos, Moisés Arimateia. “História regional: novo olhar sobre a história do Vale do Aço”. Universidade Severino Sombra. Acesso em 12/10/2009.
http://www.uss.br/web/arquivos/textos_historia/Moises_Arimateia_Historia_Regional_novo_olhar_sobre_a_histor.pdf
- Marcom, Maria Cristina. *As novas propostas de organização do trabalho e a participação do trabalhador*. Dissertação de Mestrado. Florianópolis- SC: Departamento de Engenharia de Produção da UFSC, 1997.
- Mauss, Marcel. “Ensaio sobre a dádiva”. In: *Sociologia e antropologia*. São Paulo: Cosac e Naify, 2003, pp. 184- 314.
- _____. “Esboço de uma teoria geral da magia”. In: *Sociologia e antropologia*. São Paulo: Cosac e Naify, 2003, pp. 47- 181.
- Mcclintock, Anne. “Couro imperial: Raça, travestismo e o culto da domesticidade”. *Cadernos Pagu* (20) 2003, pp.7-85.
- _____. *Imperial Leather: Race, Gender and Sexuality in the Colonial Contest*. New York, London, Routledge, 1995.
- Menezes, Ulpiano Toledo Bezerra de. “Memória e cultura material: documentos pessoais no espaço público”. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 21, 1998, pp. 89-104.
- _____. “Prefácio”. In: Carvalho, Vânia Carneiro de. *Gênero e artefato*. São Paulo, 2008.
- Miceli, Sérgio. “A lisonja da elite”. In: *Carta Capital*, ano XII, n.º 374, 2005, pp. 54-57.
- _____. *Intelectuais e classe dirigente no Brasil (1920-1945)*. São Paulo: Difel, 1979. 210 p.
- _____.; Rubino Silvana. *A Metrópole e a Arte*. São Paulo: Sudameris do Brasil/Prêmio, 1992.
- Miller, Daniel. “Antropologia do Consumo”. Centro de Altos Estudos de Propaganda e Marketing – ESPM, São Paulo. 11/9/2006. Disponível em
http://www.espm.br/ConhecaAESPM/CAEPM/Documents/Daniel%20Miller_11set2006.pdf
- _____. “Consumo como cultura material”. *Horizontes Antropológicos*, Porto Alegre, ano 13, n. 28, 2007, pp. 33-63.
- Myrrha, Lais. *Sobre as possibilidades da impermanência: Fotografia e monumento*. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte-MG: Escola de Belas Artes da UFMG, 2007.
- Morais, José Augusto. *Ipatinga cidade Jardim, 42 anos*. Ipatinga-MG: Nova Impressão, 2006.
- Morelli, Rinaldo. “Fotografia abstrata”. Acesso 26/04/2009.
http://www.fotografiacontemporanea.com.br/00_55_11_2275_0506
- Muller, Meire Terezinha. “A lousa e o torno – o SENAI e a educação profissionalizante do Brasil”. *Anais do V Jornada do Grupo de Estudos e Pesquisas História, Sociedade e Educação no Brasil*. Sorocaba-SP: HISTEDBR, 2005, p.9.
http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada5/TRABALHOS/GT4_E_PROFSSIONAL/14/414.PDF
- Murta, Sandra. *Ipatinga: uma cidade em movimento. Estudo dos impactos do projeto novo centro na remoção e no reassentamento de população*. Dissertação de Mestrado. Caratinga-MG: Departamento de Meio Ambiente e sustentabilidade da Unec, 2004.
- Nicácio, Jamilly da Cunha. “O Processo de Nacionalização do Brasil”. *Revista Contemporâneos*, n.2, 2008. <http://www.revistacontemporaneos.com.br/n2/pdf/oprocessodenacionalizacao.pdf>.

Oliveira, Dilma Maria Andrade de. “A reforma educacional de 1924 em Sergipe: o apelo à renovação da escola”. *Anais do VII Jornada do Grupo de Estudos e Pesquisas História, Sociedade e Educação no Brasil*. Campo Grande-MS: HISTEDBR, 2007.

<http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada7/GT2%20PDF/A%20REFORMA%20EDUCACIONAL%20DE%201924%20EM%20SERGIPE.pdf>

Palma, Daniela. “Um olhar de classe: a experiência da fotografia operária na Alemanha de Weimar”. *Lutas Sociais*, v. 15/16, 2006, pp. 114-122.

Palomino, Érika. *A moda*. São Paulo: Publiofolha, 2002.

Pardini, Daniel; Gonçalves, Carlos Alberto; Kilimnik, Zélia Miranda. “Manifestações simbólicas nas relações intra e interorganizacionais”. *E & G Economia e Gestão*, v. 8, n. 17, 2008, pp. 51-69

<http://www.iceg.pucminas.br/espaco/revista/17_3Manifesta%C3%A7%C3%B5es%20simb%C3%B3licas.pdf>

Pastoreau, Michel. *O pano do diabo: uma história das listras e dos tecidos listrados*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1993.

Pedro, Jaime. “O empresariado e a questão social: apontamentos para a interpretação de um novo associativismo empresarial no Brasil”. *Revista de Administração Pública*, 39(4), 2005, pp. 939-978.

Pena, Mercia Cristina. *O novo rural no município de Ipatinga – MG*. Dissertação de mestrado. Caratinga-MG: Departamento de Ambiente e sustentabilidade da Unec, 2006.

Pereira, Carlindo Marques. *O massacre de Ipatinga*. Belo Horizonte: SEGRAC, 1984.

_____. *O massacre de Ipatinga*. São Paulo: Departamento de imprensa do Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. 2ed. 1985.

Perosa, Graziela. *Três escolas para meninas*. Campinas. Tese de Doutorado. Campinas-SP: Faculdade de Educação da Unicamp, 2005.

Philomena, Gerson Luis de Bôer. *Cultura do carvão em Criciúma-SC: a história que não se conta*. Dissertação de Mestrado. Criciúma- SC: Departamento de Ciências Ambientais da UNESC, 2005.

Pilagalho, Oscar. *História do Brasil no século 20 (1940-1960)*. São Paulo: Publiofolha, 2003.

Piquet, Rosélia. *Cidade-empresa: presença na paisagem urbana brasileira*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 1998.

Pontes, Heloisa. “Apresentação”. In: Bonadio, Maria Cláudia. *Moda e sociabilidade: mulheres e consumo na São Paulo dos anos 1920*. São Paulo: SENAC, 2007, pp.9-14.

_____. “Inventando nomes, ganhando fama: as atrizes do teatro brasileiro, 1940-68”. *Etnográfica* (Lisboa), v. 12, 2008, pp. 173-194.

_____. “Modas e modos: uma leitura enviesada de O espírito das roupas”. *Cadernos Pagu* (22) 2004, pp.13-46.

_____. “O status das roupas: moda e experiência social”. In: Bergamo, Alexandre. *A experiência do status*. São Paulo: UNESP, 2007, pp.9-15.

Prefeitura Municipal de Ipatinga. *Homens em série: a história de Ipatinga contada por seus próprios personagens*. Ipatinga, PMI, 1991.

Pronko, Marcela. “Empresários e educação profissional no Brasil de hoje” *CPDOC/FGV*, 2004. http://www.cpdoc.fgv.br/projetos/arq/Empresarios_educacaoII_6.pdf

Rago, Margareth. “Relações de Gênero e Classe Operária no Brasil, 1890-1930”. In: Piscitelli, Adriana; Melo, Hildete Pereira de Maluf, Sônia Weidner; Puga, Vera Lucia (Org.). *Olhares feministas*. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2006, pp. 223-242.

_____. *Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

_____; Moreira, Eduardo. *O que é taylorismo*. São Paulo: Brasiliense, 2003.

Roche, Daniel. *A cultura das aparências*. São Paulo: SENAC, 2007.

Rodrigues, Leôncio Martins. Sindicalismo e classe operária (1930 – 1964). In: FAUSTO, Boris (org). *História geral da civilização brasileira*. São Paulo: Difel, 1981, pp. 596-555.

Roche, Daniel. *A cultura das aparências*. São Paulo: SENAC, 2007.

Rosas, Jacqueline. “Reassentamento como a ferramenta para a prevenção dos Desastres”. *Anais do II Foro Técnico Regional sobre Reasentamiento de Población*. Bogotá DC, Colômbia: Banco Mundial – Banco Interamericano de Desarrollo, 2005.

Sá, Carolina Mafra de. “A Função Educativa dos Espetáculos Teatrais na Corte e na Província Mineira. (Século XIX)”. *Anais do XXIV Simpósio Nacional de História*. São Leopoldo-RS: ANPUH, 2007.

Sahlins, Marshall. *Cultura e razão prática*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

Salvadori, Maria Angela Borges. “Educação, trabalho e juventude: Os Centros Ferroviários de Ensino e Seleção Profissional e o perfil do jovem ferroviário”. *Revista Histórica do Arquivo Público do Estado de São Paulo*, Edição n. 11, junho de 2006.

<<http://www.historica.arquivoestado.sp.gov.br/materias/anteriores/edicao11/materia02/>>

Santos, Ana Paula Balthazar dos. *SESI: Ação Sócio-Política do Empresariado Industrial Junto aos Trabalhadores*. Dissertação (mestrado em Sociologia Política). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

Segre, Simone. “Moldando a igreja à moda: um estudo da manufatura e tecelagem Bianchetti, confecções e trajes para religiosos”. *Fashion Theory* (2), Vol 2, junho 2003, pp. 27-40.

SESI. “Prêmio SESI Qualidade no Trabalho”. Acesso em 22/08/2009.

<http://www.sesi.org.br/portal/main.jsp?lumPageId=8A81818B1492B0B5011493FD9488262C&lumItemId=8A9015D01A990D4D011AA244AC782236>

Schwartzman, Simon; Bomeny, Helena Maria Bousquet; Costa, Vanda Maria Ribeiro. “O Ensino Industrial”. In: _____. *Tempos de Capanema*. São Paulo: Edusp, 1984.

Sigaud, Lygia. “Armadilhas da honra e do perdão: usos sociais do direito na Mata Pernambucana”. *Mana*, vol. 10, n.1, 2004, pp. 131-163.

Silva, Katiene Nogueira da. *Criança calçada, criança sadia: Sobre os uniformes escolares na escola pública paulista entre os anos de 1950 a 1970*. Dissertação de mestrado. São Paulo: Departamento de Educação da USP, 2006.

Simili, Ivana Guilherme. “Educação e produção de moda na segunda guerra mundial”. *Cadernos Pagu* (31), 2008, pp. 439-469.

_____. “Mulheres uniformizadas: o estilo das voluntárias da Defesa Passiva Antiaérea na Segunda Guerra Mundial”. *Revista Ártemis*, no. 4, 2006. João Pessoa, PB.

<http://www.prodema.ufpb.br/revistaartemis/numero4/artigos/artigo_04.pdf>

_____. “O que virou moda na guerra? As voluntárias da Legião. Brasileira de Assistência no Jornal Correio da Manhã”. *Anais do XVIII Encontro Regional de História*. Assis-SP: ANPUH/UNESP, 2006.

<<http://www.anpuhsp.org.br/downloads/CD%20XVIII/pdf/ORDEM%20ALFAB%20C9TICA/Ivana%20Guilherme%20Simili.pdf>>

Simmel, George. “A metrópole e a vida urbana”. In: Velho, Otávio Guilherme. *O fenômeno urbano*. Rio de Janeiro: Zahar, 1976, pp.11-25.

_____. *Filosofia da moda e outros escritos*. Lisboa: Texto & Grafia, 2008.

_____. “O indivíduo e a liberdade”. In: Jessé Souza e B. Oelze (orgs). *Simmel e a modernidade*. Brasília: UNB, 1998, pp. 109-117.

Skalair, Jéssica Beth Sadie Correa. *Relações de segregação: novas práticas filantrópicas entre a elite paulistana*. Dissertação de mestrado. São Paulo: Departamento de Antropologia da USP, 2007.

Souza, Gilda de Mello e. *O espírito das roupas: a moda no século XIX*. São Paulo: Companhia das Letras, 1987.

Souza, Paulo Roberto de. *Cultura, trabalho e conflitos em Ipatinga nos anos 60*. Dissertação de mestrado. Uberlândia-MG: Departamento de História da UFU, 2007.

_____. “Um olhar sobre o conflito social de 1963 na Usiminas e suas possíveis implicações na formação da cidade, realizada sob o signo da monoindústria”. Divino-MG, 12 de Janeiro de 2006.
<http://www.divino.mg.gov.br/index.php?option=com_content&task=view&id=175&Itemid=104#_ftn1>

Stallybrass, Peter. *O casaco de Marx: roupas, memória, dor*. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

Tarlo, Emma. *Clothing Matters: dress and identity in Índia*. Chicago: University of Chicago Press, 1996.

Teixeira, Francisco José Soares. “Empregabilidade: passado imperfeito... Caminhando para o futuro?” *Texto de discussão*, Teresina, v. 3, 2002, pp. 1-17.

Telles, Helyom Viana. “Trabalho, cultura e ideologia no Brasil: os ofícios corteses e as lutas políticas do Sinditêxtil”. *Emtese*, v. 3, n. 2 (2), janeiro-julho/2007, p. 146-167.

<http://www.emtese.ufsc.br/vol3_2art3.pdf>

Tuler, Marilene. *O massacre de Ipatinga: mitos e verdade. Belo horizonte: O Lutador, 2007*.

Usiminas. *Usiminas conta sua história. Projeto Usiminas 25 anos de história*. Belo Horizonte-MG: Usiminas, 1987.

Vité, Sylvain. *Uniformes du rail em France de 1840 à nos jours*. Boulogne-Billancourt: ETAI, 2003.

Weitzel, Brian Thomas. *School Uniforms: An Empirical Analysis and Observational Study of the Implications in Public Schools*. Kalamazoo College, Kalamazoo, Michigan, United States, 2004.

Wilson, Elizabeth. *Enfeitada de sonhos: moda e modernidade*. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1995.

Wolf, Naomi. *O mito da beleza*. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.