

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais

Vanessa Costa Soares

**INSTITUINDO VALORES, ESTABELECENDO DISTINÇÕES E MODIFICANDO  
*HABITUS: O poder simbólico da Usiminas***

Belo Horizonte  
2013

Vanessa Costa Soares

**INSTITUINDO VALORES, ESTABELECENDO DISTINÇÕES E MODIFICANDO  
*HABITUS: O poder simbólico da Usiminas***

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof. Dr. Magda de Almeida Neves

Belo Horizonte  
2013

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

S676i	Soares, Vanessa Costa Instituindo valores, estabelecendo distinções e modificando <i>habitus</i> : o poder simbólico da Usiminas / Vanessa Costa Soares. Belo Horizonte, 2013. 172f.: il.
	Orientadora: Magda de Almeida Neves Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais.  1. Desenvolvimento econômico – Ipatinga (MG). 2. Evolução social. 3. Usinas siderúrgicas. 4. Usiminas. I. Neves, Magda de Almeida. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 338.984

Revisão ortográfica e Normalização Padrão PUC Minas de responsabilidade do autor

Vanessa Costa Soares

**INSTITUINDO VALORES, ESTABELECENDO DISTINÇÕES E MODIFICANDO  
*HABITUS: O poder simbólico da Usiminas***

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

---

Magda de Almeida Neves (Orientadora) – PUC Minas

---

Inês Assunção de Castro Teixeira – FAE/UFMG

---

Rita de Cássia Fazzi – PUC Minas

---

Juliana Gonzaga Jayme – PUC Minas

Belo Horizonte, 07 de maio de 2013

## AGRADECIMENTO

Não sei nem por onde começar meus agradecimentos, pois são muitos aqueles que me ajudaram a traçar essas linhas, cujo resultado só foi possível graças à amizade, à solidariedade, o carinho e a compreensão de todos.

Primeiramente, agradeço a minha querida orientadora Magda Neves que com sua compreensão, sabedoria e um grande afeto soube não apenas apontar os melhores caminhos, mas também, escutar nos momentos de angustia e apoiar as escolhas realizadas.

A todos os professores do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais da PUC Minas, que com seus múltiplos conhecimentos fizeram com que minha pesquisa ganhasse um corpo e movimentos jamais pensados. Agradeço também aos funcionários da secretaria desse programa Ângela, Guilherme e Nelmar, que com sua dedicação e disponibilidade me ajudaram a percorrer todas as etapas desse processo.

A Capes pela bolsa concedida e que por meio da Puc Minas possibilitou que esse sonho pudesse ser de fato concretizado.

Agradeço do fundo do meu coração aos meus pais Celeste e Namir que sempre me incentivaram e apoiaram em todos os projetos e sonhos por mim realizados, sendo de longe ou de perto eles sempre estiveram presentes em cada momento e conquista. Aos meus amados irmãos Natalia e Felipi pelo apoio e carinho, e a minha irmã Valessa pelo incentivo, pelo apoio nos momentos difíceis, pelas discussões que sempre me ajudavam a pensar melhor minhas questões e pela compreensão nos dias em que o mestrado me permitia pouca coisa, além dele mesmo. E ao meu amado sobrinho Heitor, minha alegria de viver.

Agradeço também aos colegas de mestrado pelas conversas deliciosas durante os momentos do café e pela agradável convivência durante todo nosso percurso. Em especial, agradeço às minhas queridíssimas companheiras Rejane, Grazielle e Thereza, pela amizade, pelas palavras de incentivo e pelos vários momentos inesquecíveis que compartilharam comigo.

Os meus agradecimentos também vão para os meus queridos amigos da vida Camila, Paulo, Daniel e Fabiana por tudo que tiveram de aguentar durante esses mais de dois anos, a minha ausência, as minhas reclamações, e em alguns momentos até os meus choros. Mas, agradeço principalmente pelo carinho de todos, pelas conversas e momentos maravilhosos que me proporcionaram.

O meu muito obrigada também vai para meu amigo geógrafo Samuel Silveira que com sua enorme generosidade e competência me ajudou na elaboração dos mapas que apresento nessa dissertação.

E por fim, a aqueles que tornaram essa dissertação realizável. Os meus sinceros agradecimentos a todos os trabalhadores que se disponibilizaram a contribuir de maneira tão verdadeira para essa pesquisa. A aqueles que abriram as portas de suas casas e de suas vidas para que eu – através das lembranças de suas trajetórias enquanto trabalhadores – pudesse compreender melhor as várias maneiras de ver e viver em Ipatinga.

A todos o meu muitíssimo obrigada!

## **RESUMO**

A implantação no final da década de 1950, no então distrito de Ipatinga, da Usina Intendente Câmara (Usiminas) foi responsável por transformações significativas não apenas no espaço físico da região, mas também em todas as esferas sociais. Surge assim uma cidade-empresa dividida entre a parte planejada pela usina para alojar sua mão-de-obra, e a “outra” cidade que cresceu às suas margens, devido o grande número de migrantes que chegavam à região em busca de trabalho na empresa. A necessidade de manter uma boa produtividade e evitar conflitos entre os trabalhadores levou à estruturação de uma política de gestão caracterizada pelos valores da cultura Usiminas e pelo projeto de urbanização dos bairros operários, organizados conforme a hierarquia interna da empresa. Analisando o modo como os trabalhadores/moradores da Usiminas compreendiam essa política e de que forma ela interferia no cotidiano desses homens, principalmente fora da fábrica, foi possível identificarmos dois significativos elementos que nos permitiram compreender melhor a legitimação do poder simbólico da empresa: a prática “educacional” e o setor de vigilância. Sendo assim, nossa análise recai em uma descrição profunda dos elementos que estruturaram a política de poder da Usiminas e dos reflexos causados nos modos de vida de seus trabalhadores, durante o período de 1960 até princípio dos anos 1990, dando ênfase aos momentos de integração desses indivíduos em seus espaços de sociabilidade.

**Palavras chaves:** Cidade-empresa. Distinção socioespacial. Política de gestão controladora. Formas de percepção social.

## **ABSTRACT**

The deployment in the late 1950s, in the district Ipatinga, of the Intendente Câmara Plant (Usiminas) was responsible for significant changes not only in the physical space of the region, but also in all social spheres. Thus arises a company-town divided between the site planned by the plant to alocate its workers, and the "other" town that grew along its surroundings, due to the large number of migrants who came to the region in search of work in the company. The need to maintain good productivity and avoid conflicts between workers led to the structuring of a management policy characterized by the values of culture Usiminas and the urbanization project of working class neighborhoods, organized according to the internal hierarchy of the company. Analyzing how the Usiminas' employees/residents understood this policy and how it interfered with the daily lives of these men, especially outside the factory, it was possible to identify two significant elements that allowed us to better understand the legitimization of symbolic power of the company: "educational" practice and surveillance sector. Thus, our analysis rests on a thorough description of the elements that shaped the power policy of Usiminas and its consequences in the way of life of its employees, during the period from 1960 until the early 1990s, emphasizing those individuals moments of integration in their social spaces.

**Keywords:** Company-town. Socio distinction. Policy management controller. Forms of social perception.

## **LISTA DE FIGURAS**

FIGURA 1 – Avenida 28 de Abril no centro de Ipatinga em 1968.....	64
FIGURA 2 – Região da rua do buraco no centro de Ipatinga no início dos anos 1960 .....	64
FIGURA 3 – Planta de zoneamento .....	70
FIGURA 4 – Vista aérea dos bairros Horto e Santa Mônica durante os anos 1960 .....	74
FIGURA 5 – Vista aérea do bairro Cariru durante os anos 1960 .....	77
FIGURA 6 – Vista aérea do bairro Castelo durante os anos 1960 .....	78
FIGURA 7 – Esquema do Pré-plano urbanístico de 1958 .....	79
FIGURA 8 – Vista aérea do bairro Vila Ipanema durante os anos 1960 .....	80
FIGURA 9 – Vista aérea dos bairros Bom Retiro, Imbaúbas e Areal durante os anos 1960 .....	81

## **LISTA DE SIGLAS**

AUVA – Aglomerado Urbano Vale do Aço

BNDE – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico

BNH – Banco Nacional de Habitação

COHAB-MG – Companhia de Habitação do Estado de Minas Gerais

COHATRAMI – Cooperativa Habitacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, Mecânicos de Material Elétrico de Ipatinga

COSIPA – Companhia Siderúrgica Paulista

CSN – Companhia Siderúrgica Nacional

CUT – Central Única dos Trabalhadores

CVRD – Companhia Vale do Rio Doce

EFVM – Estrada de Ferro Vitória Minas

ESG – Escola Superior de Guerra

Fiemg – Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais

IPES – Instituto de Estudos Políticos e sociais

ISEB – Instituto Superior de Estudos Brasileiros

PT – Partido dos Trabalhadores

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SFH – Sistema Financeiro da Habitação

USIMEC – USIMINAS Mecânica S.A

UVs – Unidades de Vizinhanças

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 O SISTEMA SIMBÓLICO DA USIMINAS NA FORMAÇÃO DA CIDADE-EMPRESA .....</b>	<b>23</b>
2.1 A cidade, seus espaços e seu modo de vida .....	24
2.2. A estruturação do <i>habitus</i> e o poder simbólico da política de gestão da Usiminas.....	32
2.2.1. <i>O poder simbólico da Usiminas .....</i>	39
2.2.1.1 <u>A cultura e o planejamento urbano dos bairros operários: os elementos simbólicos do poder da Usiminas .....</u>	41
<b>3 A CIDADE DE IPATINGA A PARTIR DA POLÍTICA DE GESTÃO DA USIMINAS .....</b>	<b>49</b>
3.1 A organização da política administrativa da Usiminas: uma missão civilizadora .....	52
3.2. Criando uma Cultura Usiminas .....	56
3.3. As práticas de intervenção urbana da Usiminas na cidade de Ipatinga .....	61
3.3.1. <i>O desenvolvimento das Unidades de Vizinhança e a hierarquização dos bairros .....</i>	67
3.3.2 <i>O planejamento e desenvolvimento dos bairros da Usiminas .....</i>	73
<b>4 OS REFLEXOS DA POLÍTICA DA USIMINAS NA VIDA DE SEUS TRABALHADORES .....</b>	<b>87</b>
4.1 Tecendo um perfil para os trabalhadores da Usiminas .....	89
4.2 A “educação” Usiminas.....	94
4.2.1 <i>As formas de percepção dos trabalhadores sobre a distinção dos bairros .....</i>	107
4.3 O sistema de vigilância da Usiminas e suas influências na produção de <i>habitus</i> dos trabalhadores .....	119
4.3.1 <i>Os reflexos do Sistema de Vigilância nos momentos de integração dos trabalhadores da Usiminas .....</i>	130
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>150</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>155</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>161</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>166</b>



## 1 INTRODUÇÃO

A relevância do processo de desenvolvimento e organização das cidades-empresas no Brasil está diretamente relacionada à sustentação da economia capitalista vinculada ao projeto de industrialização nacional, que ganhou força ainda nas primeiras décadas do século XX. Essas foram projetadas com o intuito de facilitar a estabilização do capital, através da construção das unidades habitacionais, equipamentos sociais coletivos e de infraestrutura, que garantiam uma maior assiduidade, pontualidade e produtividade do trabalhador/morador. A expansão da siderurgia era condição para esse processo de industrialização, devido à preocupação dos governos em aliviar a pressão causada pelas importações de ferro e aço sobre o setor financeiro do país.

As entradas da iniciativa privada e do capital estrangeiro impulsionaram o desenvolvimento da siderurgia brasileira, apoiadas também pelas políticas do Estado. Tanto os governos de Getúlio Vargas quanto de Juscelino Kubitschek (JK) realizaram planos que objetivavam e possibilitaram este crescimento. São exemplos dessa política a instalação da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), nos anos 1940 na cidade de Volta Redonda no Rio de Janeiro; a construção ainda na década de 1930 da Companhia Siderúrgica Belgo Mineira, na cidade de João Monlevade em Minas Gerais, e no final da década de 1950 da Usina Intendente Câmara (Usiminas) na região do Vale do Aço, também em Minas Gerais (PIQUET,1998).

Segundo Maricato (2000) foi durante o período do Regime Militar no Brasil que a atividade de planejamento urbano mais se desenvolveu juntamente com aquilo que alguns estudiosos chamam de milagre econômico. Através da aliança entre Minas Gerais, o governo federal e o capital estrangeiro esse contexto se tornou mais intenso, promovendo altas taxas de crescimento devido grande número de investimentos industriais que o estado passou a receber. Assim, o PIB mineiro alcançava picos de crescimento, além disso, surgiam alterações significativas na estrutura produtiva, na distribuição espacial da população, bem como das atividades econômicas e da propriedade fundiária. Foi dentro desse contexto que a Usiminas se consolidou quadruplicando sua produção, o que permitiu triplicar o número de funcionários contratados, já na década de 1970. (IPATINGA, 1991; USIMINAS, 1990).

As três empresas destacadas acima se assemelham não apenas no fato de terem sido financiadas por grupos internacionais, mas também pela necessidade da construção de vilas-operárias que abrigassem os funcionários responsáveis por erguê-las, e que mais tarde se

transformariam em seus espaços urbanos. Para evitar grandes despesas que se somariam à construção da usina, a proximidade da matéria prima e o valor que os produtos chegariam ao mercado consumidor foram fundamentais na escolha das regiões onde essas seriam implantadas. Assim, as localidades que receberiam o empreendimento foram definidas pelos interesses representados no interior do Estado e respondia a critérios marcadamente geopolíticos (COSTA, 1979; PEREIRA, 2008; PIQUET, 1998).

Esse foi o principal motivo que impediu a instalação da CSN no estado de Minas Gerais, tendo em vista a campanha realizada por JK, então governador do estado, que reforçava suas ideais condições para receber o parque siderúrgico nacional. O argumento utilizado foi a presença valiosa de jazidas de minério de ferro e manganês e a possibilidade de utilização da Estrada de Ferro Vitória Minas (EFVM). Entretanto, o estado ainda não possuía nos anos 1940 uma estrutura adequada que justificasse a implantação de uma siderúrgica do porte da CSN, capaz de produzir 250.000 toneladas/ano (IPATINGA, 1991; USIMINAS, 1990).

A existência desses fatores locacionais, permitiria aos grupos mineiros viabilizarem, somente em meados da década seguinte, a construção da então sonhada usina siderúrgica de alto-forno e que colocou em prática o projeto de consolidar o estado de Minas Gerais como um dos mais importantes polos siderúrgicos brasileiros. Fatores como a construção da Usina Hidrelétrica de Salto Grande, localizada no município de Guanhães e inaugurada em 1956, do mesmo modo que a proximidade de outras siderúrgicas como a Acesita (Aços Especiais Itabira), instalada em Timóteo em 1944, da própria Belgo Mineira, e da Companhia Vale do Rio Doce (CVRD) inaugurada em 1942 na cidade de Itabira, e a topografia local, foram fundamentais para condicionar a região de Ipatinga e transformá-la em ponto estratégico (IPATINGA, 1991; USIMINAS, 1990).

Dessa forma, a instalação da Usiminas no Aglomerado Urbano do Vale do Aço (AUVA) – cuja formação teve início com a construção da siderúrgica Acesita – foi causadora de transformações que modificaram a configuração do seu espaço urbano e social da região (BRAGA, 2000; PEREIRA, 2008). A precariedade das primeiras moradias construídas para alojar os responsáveis pela construção das bases da siderúrgica, bem como a necessidade de fixação dos operários e de seus dirigentes “[...] deu origem ao projeto de uma cidade, pré-concebida por arquitetos e urbanistas [...]” (PEREIRA, 2008, p. 15) e voltada para os

interesses da empresa. Assim, de maneira semelhante ao que acontece em Volta Redonda e João Monlevade, Ipatinga passa a atrair um alto número de pessoas em busca de trabalho, e devido à falta de estrutura da região coube à indústria assumir a responsabilidade de disponibilizar alojamento para todos. É dessa dificuldade que surgem as primeiras construções projetadas e que futuramente dariam lugar aos bairros planejados para abrigar os funcionários responsáveis pelos projetos de construção da usina e aqueles que os colocavam em prática.

Vale ressaltar que com o desenvolvimento acelerado das áreas ao entorno da empresa cresce também os problemas sociais na região e a necessidade de políticas públicas que melhor atendesse seus habitantes. Elevado à categoria de distrito da cidade de Coronel Fabriciano em 1954, a antiga vila de Ipatinga torna-se dependente dos investimentos e das ações da prefeitura deste município. Portanto, o rápido aumento do número de possíveis eleitores possibilitou o surgimento de partidos políticos através da organização dos antigos moradores. Assim, em 1963 foi organizado um grupo de representantes do distrito reivindicando junto à prefeitura de Coronel Fabriciano sua emancipação política, que foi assinada pelo então governador Magalhães Pinto no dia 29 de abril do mesmo ano. (JORNAL DIARIO DO AÇO, 1999)

A política gerencial implantada pela Usiminas criou duas frentes: uma prática e outra ideológica. Ou seja, devido às necessidades citadas acima a empresa se responsabilizou por colocar em prática um elaborado plano de urbanização do distrito de Ipatinga, que incluía além das residências para seus trabalhadores um conjunto de equipamentos destinados às áreas de saúde, educação, lazer e infraestrutura. Concomitante a isso, foi sendo desenvolvida toda uma forma de pensar uma ideologia, uma cultura que justificasse as posturas e as ações da usina.

Portanto, o desenvolvimento de Ipatinga é resultado do projeto urbanístico que reproduzia na estrutura urbana a hierarquia funcional da usina, o que provocou o surgimento de espaços estratificados por categoria funcional e padrão salarial. Desse modo, a empresa arcava com a construção inicial das unidades habitacionais, dos bairros operários, e dos elementos básicos de infraestrutura, bem como de equipamentos sociais coletivos, como escolas, clubes, supermercados, hospital de abrangência regional. Conforme Costa e Monte-Mór (1996) “cada bairro foi concebido como uma „unidade de vizinhança“, ou seja, a habitação, acompanhada dos equipamentos de comércio, serviço e lazer.” (COSTA; MONTE-

MÓR, 1996, p. 423) o que significava que seus moradores tinham um contato limitado uns com os outros.

Esses elementos não foram específicos da relação entre Usiminas e Ipatinga, o formato colocado em prática apenas seguia os moldes de uma política já implantada em outros lugares. Por exemplo, conforme Rita Fazzi (1990) em sua pesquisa feita com os trabalhadores da Companhia Siderúrgica Belgo Mineira implantada em 1935, já nos moldes de “cidade operária” em João Monlevade, a empresa também foi responsável pela construção das casas da comunidade. Portanto, o modelo e a localização dessas também expressavam a estratificação social da comunidade, de forma que o espaço residencial foi dividido entre três principais grupos sociais. Estes foram identificados pelos trabalhadores como “[...] os engenheiros e médicos, os funcionários de escritórios e técnicos, e os trabalhadores manuais” (FAZZI, 1990, p. 50), todas elas localizadas ao redor da fábrica.

Ainda segundo a autora, o aluguel pago pelas moradias era tão pequeno que muitos trabalhadores diziam que a companhia dava as residências para eles morarem, haja vista que a reparação delas também era de responsabilidade da Belgo. Além disso, não se pagava nada pela água, luz e rede de esgoto. A assistência médica também era fornecida pela empresa, que ainda mantinha farmácia, postos de abastecimentos de alimentos e tecidos, as escolas, os clubes esportivos e recreativos, em especial os times de futebol, a banda de música, o cinema e até a Igreja Católica.

Características semelhantes também foram descritas por Piquet (1998) em seu estudo sobre a cidade de Volta Redonda e sua relação com a CSN, ambas construídas entre os anos de 1941 e 1945. Assim, tanto João Monlevade em Minas Gerais quanto Volta Redonda no Rio de Janeiro tiveram ao nível da cidade, as relações funcionais e de poder do âmbito do trabalho, reproduzidas em seus espaços urbanos projetados. A autora destaca ainda que os critérios constituídos pela usina de concessão de moradia aos trabalhadores tiveram como princípio a “raridade” da especialização do funcionário, devido à necessidade de uma mão-de-obra específica para o trabalho siderúrgico. Como essa era difícil de ser adquirida, a própria CSN oferecia os treinamentos aos contratados, prática essa comum a todas às empresas aqui em destaque.

Outro ponto semelhante a todas as três cidades apontadas foi o surgimento espontâneo de uma “outra” cidade, em paralelo à construída pelas siderúrgicas. O crescimento urbano

provocado pelo grande número de pessoas que migraram para as regiões industriais em busca de emprego foi o causador desse processo, haja vista que o espaço planejado não dava conta de absorver toda a massa de trabalhadores que chegava. Além disso, como já foi dito, havia critérios de concessão de moradias e o principal deles era ser funcionário da usina.

Sendo assim, o projeto habitacional implantado pela Usiminas provocou uma bipolarização da cidade monoindustrial, haja vista que ele deixa de fora a antiga vila. Consequentemente, o que se viu foi o surgimento de uma “cidade espontânea” ou “pública” onde residiam aqueles que não conseguiram trabalhar para a empresa, e também os comerciantes locais, em oposição à “cidade planejada” pela siderúrgica. A qualidade de vida da população e o acesso a bens e serviços eram os principais pontos de diferenciação entre eles. Se de um lado a Usiminas garantia serviços como escola, hospital, clubes e cooperativas de consumo, de outro ela excluía grande parte a população do acesso a eles (BRAGA, 2000; COSTA e MONTE-MÓR, 1996).

Foi exatamente esse serviço social, juntamente com os benefícios extra-salariais, a organização dos espaços públicos, que somados ao aparato de segurança organizado pela Usiminas serviram de sustentação para o controle social de seus trabalhadores e até mesmo para a vigilância de suas vidas privada (DINIZ, 1998). Legitimado pela política autoritária e repressora dos governos militares, as atividades deste corpo de segurança tiveram inúmeros desdobramentos na tentativa de evitar danos à produtividade do trabalho, ocasionando assim, um controle até mesmo das atividades de recreação e lazer dos seus funcionários (IPATINGA, 1991).

Diante desta realidade algumas questões foram surgindo à pesquisadora. Por exemplo: o que era a “cultura Usiminas”? Essa influenciava as práticas de intervenção na cidade? Como os trabalhadores percebiam tudo isso? Isso influenciava a vida cotidiana dos trabalhadores? Como eles reagiam a essa política da empresa? Foi na busca por respostas que tenho como objetivo geral desta pesquisa analisar como os trabalhadores da Usiminas que moravam nos bairros planejados por ela percebiam/entendiam a política da empresa e de que forma ela afetou a vida, o cotidiano desses funcionários fora da fábrica.

Para que este objetivo seja alcançado será necessário também buscarmos de forma mais específica: a) compreender como estava organizada a política da Usiminas, sua cultura e suas práticas de intervenção no espaço urbano da cidade de Ipatinga; b) analisar de que forma o projeto de urbanização da cidade elaborado e implantado pela Usiminas contribuiu para fortalecer a cultura da empresa; c) compreender o que significava a ideia de uma “cultura

Usiminas” para a empresa e como ela era entendida por seus trabalhadores/moradores, d) verificar as formas de interação entre os trabalhadores/moradores de todos os níveis hierárquicos, seus laços de amizade e de vizinhança e, e) analisar os reflexos dessa cultura na vida cotidiana dos trabalhadores/moradores e em seus momentos de sociabilidade, sendo eles promovidos pela empresa ou não.

A pesquisa é a atividade básica das ciências nos seus questionamentos e descoberta da realidade. Ao combinar teoria e dados procura por meio de uma prática se aproximar e entender este cotidiano. Quando esta reflete posições, “momentos do desenvolvimento e da dinâmica social, preocupações e interesses de classes e de grupos determinados” (MINAYO, 1996, p. 23), transforma-se em uma pesquisa que podemos chamar de Social. Assim, cada objetivo deste estudo possui um caminho e um instrumental que são próprios de sua abordagem e que melhor correspondem as estruturas da realidade pesquisada (MINAYO, 1996; SPINK, Mary Jane; MENEGON, 2004).

Dentro das diversificadas possibilidades de investigação oferecidas pelas Ciências Sociais, adotamos o método qualitativo como o mais adequado à compreensão das experiências individuais e coletivas, a qual se destina esta pesquisa. Na concepção de Morse, citado por Irene Vasilachis Gialdino (2009), é o modo mais adequado do investigador se aproximar da forma como sujeito e grupos veem e entendem o mundo. Além disso, a possibilidade de relacionar essa percepção com as teorias o leva ao entendimento não apenas do que as pessoas pensam, mas também o significado do pensamento.

Portanto, a linguagem é um elemento essencial a essa forma de abordagem, assim se fez necessário o uso de entrevistas como técnica para coleta de dados, tendo como modelo a entrevista semiestruturada. Essa promoveu uma interação direta do pesquisador com os atores sociais estudados, por meio de um roteiro definido a partir dos objetivos da investigação e que serviu como um instrumento de orientação. A escolha dessa técnica se justifica, pois, conforme Odette Pinheiro (2004), em um relato o que está em foco é o que a pessoa traz, é o argumento utilizado e a explicação que ela dá para torná-lo crível. E são nesses momentos ativos de uso da linguagem, de ressignificações, de rompimento, que a pesquisa social dá visibilidade à produção de sentidos. Em outras palavras ao buscamos o olhar dos atores sociais, a intenção foi por meio das suas interações, na dinâmica de suas relações sociais,

compreendermos os sentidos construídos e atribuídos por eles às situações e fenômenos que ocorreram em sua volta. (SPINK; MEDRADO, 2004).

Assim, ao trabalharmos com as lembranças dos trabalhadores da Usiminas foi preciso termos em mente que a memória é um processo social. São construídas pelos homens, tendo nas experiências individuais e coletivas vividas em sociedade sua referência. O relembrar individual está relacionado à inserção histórica de cada indivíduo, se remete aos comportamentos e mentalidades coletivas. Desse modo, a memória torna-se um dos pilares que sustentam uma identidade, “[...] mediante um processo dinâmico, dialético e potencialmente renovável, que contém no seu âmago as marcas do passado e as indagações e necessidades do tempo presente.” (DELGADO, 2006, p. 51). Para Le Goff (2003) na luta das forças sociais pelo poder a memória coletiva torna-se elemento de disputa, portanto se transformar em “[...] senhores da memória e do esquecimento é uma das grandes preocupações das classes, dos grupos, dos indivíduos que dominaram e dominam as sociedades históricas.” (LE GOFF, 2003, p. 422).

Dessa forma, o procedimento utilizado para a seleção dos atores que participaram das entrevistas teve como base duas características principais. Na primeira o indivíduo tinha que ter sido funcionário da Usiminas durante a década de 1980. A importância do recorte temporal se deu por ser um período que ainda reflete as políticas controladoras dos governos militares, e, sobretudo por representar historicamente um momento de início dos movimentos sociais no país, consequência das aberturas políticas promovidas pelo Estado. Esse contexto teve influências claras na cidade investigada, assim como em seus atores sociais, culminando com a privatização da Usiminas no ano de 1991. Assim, ao delimitarmos temporalmente nossa investigação entre as décadas de 1960 a 1990, foi possível através dos sentidos transmitidos pelos trabalhadores compreendermos melhor a maneira como esses percebiam o contexto a sua volta, além de indicar possíveis mudanças na política da empresa, após sua privatização.

A segunda característica esteve pautada no fato do trabalhador ser ou ter sido morador dos bairros que fizeram parte do projeto de planejamento urbano realizado pela empresa. A escolha desses indivíduos esteve pautada na hipótese de que por terem sido trabalhador e morador dos bairros, isso deu a eles uma vivência diferenciada da cidade e das políticas da Usiminas, haja vista que as práticas de controle da empresa perderiam suas forças na medida em que se afastavam do núcleo habitacional. Além disso, esses trouxeram para a pesquisa suas experiências de morador de vila operária com todas as suas peculiaridades, como a obtenção das casas; as relações de vizinhança e de amizades, e do uso dos equipamentos

construídos em seus benefícios, tornando-os desse modo fundamentais para os objetivos desta pesquisa.

Sendo assim, ao buscarmos um universo diversificado de trabalhadores/ moradores, as entrevistas foram realizadas somente com trabalhadores do sexo masculino<sup>1</sup> distribuídos entre onze bairros da cidade, são eles: Horto, Santa Mônica, Imbaúbas, Bom Retiro, Bela Vista, Bairro das Águas, Cariru, Castelo, Vila Ipanema, Ideal e Novo Cruzeiro. Todos eles foram planejados e/ou construídos pela Usiminas, já que durante a segunda fase de expansão da empresa na década de 1970, a responsabilidade de erguer as obras deixou de ser exclusivamente da Usiminas. Partindo da análise das informações concedidas foi elaborado um quadro com o perfil desses indivíduos facilitando a separação das categorias pertencentes a cada grupo social e relacioná-las aos modos de vida de cada um. Ou seja, ao identificarmos os cargos ocupados e estabelecermos uma ligação com os bairros em que viveram foi possível um entendimento maior das ações e dos modos de vida desses agentes sociais conforme suas distinções por título de escolaridade. (APÊNDICE A).

Para termos a acesso aos trabalhadores entrevistados utilizamos a técnica metodológica do *snowball* ou “bola de neve”, que ganhou força a partir da seleção de um trabalhador aposentado da empresa como nosso principal informante. Suas indicações serviram como um pontapé inicial que possibilitou com que a técnica do *snowball* ganhasse força. Sendo assim, as entrevistas foram sendo realizadas e agendadas conforme a disponibilidade do entrevistado. A preparação de um roteiro foi fundamental para a orientação das questões que foram colocadas aos trabalhadores e conforme o andamento das entrevistas outras questões foram levantadas, com o intuito de esclarecer as discussões realizadas.

O roteiro foi dividido em blocos de perguntas que buscaram esclarecer o tema proposto para cada grupo. (APÊNDICE B). A partir desses temas que as categorias fundamentais para a análise do conteúdo das entrevistas e as subcategorias, foram elaboradas e devidamente distribuídas nos mapas de associação de ideias como sugere Mary Jane Spink e Helena Lima (2004). Estamos entendendo como categorias as “rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos [unidades de registro] sob um título genérico, agrupamento

<sup>11</sup> Foi constatada durante as entrevistas realizadas a presença também de mulheres trabalhando dentro da Usiminas, todas em funções fora do chão de fábrica, porém o número era muito diminuto se comparado ao de homens. Este motivo dificultou o contato com o gênero feminino, assim apesar de não ter sido uma escolha da pesquisadora, as entrevistas ficaram limitadas ao gênero masculino.

esse efectuado (sic) em razão dos caracteres comuns destes elementos.” (BARDIN, 2002, p. 117). Deste modo, primeiramente isolamos os elementos para depois reparti-los, assim classificando e organizando as mensagens.

O processo de ocupação dos espaços dos bairros e da cidade pelos trabalhadores; as formas de interação social e os níveis de sociabilidade que existiam entre trabalhadores de todos os níveis e moradores da cidade; e as concepções que os personagens investigados possuem das políticas da Usiminas, foram os principais grupos de categorias utilizados em nossas análises. Por meio do registro das falas, das narrativas, dos testemunhos, das interpretações, enfim, dos múltiplos sentidos atribuídos pelos atores foi que essas análises puderam ser realizadas. Portanto, para que fosse possível compreendermos a percepção dos trabalhadores da Usiminas em relação ao mundo social em que vivem, buscamos como sugere Bourdieu (2007b) integrar não só a representação que os agentes possuem do mundo social, mas também a contribuição concedida pelos trabalhadores para a construção desse mundo.

Os processos históricos, bem com as trajetórias de vida e os sentidos sociais que estão contidos nas descrições e discursos dos trabalhadores foram analisados tendo o corpo teórico como base. A noção de espaço físico e espaço social em Bourdieu (1997, 2008) nos permitiu analisar o conjunto urbano de Ipatinga imbricado dos valores e das ideologias construídas no campo social. Além disso, conceitos como distinção e *habitus* foram fundamentais para a categorização e interpretação sociológica feita através do cruzamento das diversas informações e da articulação entre teoria e empiria. (GUERRA, 2008). Além disso, a partir dos sentidos atribuídos ao conjunto de símbolos da Usiminas foi possível a estruturação de um sistema simbólico baseado nos conceitos discutidos por Bourdieu (1983, 2007, 2007a, 2007b, 2007c) e que trazem sua perspectiva sobre o poder simbólico existente nas relações de força do campo social.

Ao olharmos para a cidade na busca do entendimento dos modos de vida urbano, encontramos nas discussões realizadas pela Escola de Chicago, e mais especificamente por Park (1987) e Wirth (1987) a forma mais condizente de pensarmos as influências da estrutura dos espaços urbanos na vida de seus moradores. Sendo assim, ao tentarmos definir a cidade a partir do entendimento trazido por esses teóricos, utilizamos como fonte em nossa pesquisa dois documentos produzidos pela Usiminas juntamente com as plantas do planejamento urbano. Estes se encontra disponível como anexo na dissertação de mestrado da arquiteta Roxane Sidney Redende de Mendonça, defendida no ano de 2006, no Departamento de Pós-graduação em Arquitetura e Urbanismo, da Universidade Federal de Minas Gerais, podendo

ser acessado de forma on-line no site da biblioteca da UFMG. A partir dele foi possível compreendermos como o espaço urbano da cidade foi organizado, dividido, construído e habitado.

O primeiro documento tratasse da relação de Normas de urbanismo e do Regulamento de obras produzido pela Usiminas. Neste encontramos informações como a descrição das normas para uso do solo, trazendo também características específicas das zonas residenciais da cidade operária da Usiminas, assim como das zonas comerciais e industriais, além disso, o documento apresenta dados da distribuição demográfica do período. Ele também apresenta os regulamentos para a construção de qualquer edificação e das habitações em geral, incluindo os alojamentos e as casas destinadas aos trabalhadores da empresa. Tendo em vista a relevância do conteúdo desse documento, sua análise partiu de uma classificação dos elementos de informação, o que constitui na formação das categorias de estudo, e assim permitindo que o pesquisador investigasse e compreendesse melhor a realidade ali descrita.

Destaque também para o texto disponível no anexo citado, intitulado “Vila operária da Usiminas em Ipatinga”, datado de 20 de dezembro de 1958 e assinado pelos dois arquitetos responsáveis pelo planejamento urbano da “vila operária da Usiminas”, Rafael Hardy Filho e Marcelo Bhering. Esse se caracteriza por conter um relatório das condições físicas para a construção da primeira etapa da “vila operária Usiminas” e uma descrição mais detalhada do planejamento urbano da vila, no qual destaca as características das unidades de vizinhança como: os instrumentos de infraestrutura (água, luz, esgoto e transporte), a construção das áreas de lazer, assistência médica e hospitalar, assistência religiosa, ensino, abastecimento, núcleo comunal. Além disso, traz algumas estimativas para as atividades econômicas auxiliares e uma conclusão, na qual enfatiza questões que consideram importante sobre o estudo realizado para a elaboração do pré-plano de urbanização. Esse documento foi fundamental para a compreensão do pré-plano de urbanização da cidade.

Outras fontes importantes disponíveis também no anexo da dissertação de mestrado da arquiteta Roxane Mendonça (2006), são seis plantas oficiais da Usiminas que mostram o planejamento urbano dos bairros construídos por ela, assim como as áreas de zoneamento, além de outras plantas mais atuais, fotos antigas dos bairros em construção. Tudo isso ajudou na compreensão das características físicas descritas pelos outros documentos, dando maior visibilidade para os dados levantados durante o estudo. Além disso, pode trazer elementos

diferentes dos outros por causa de sua linguagem imagética.

Também foi utilizado como fonte documental de grande relevância para o entendimento do processo de formação dos bairros, da cidade e principalmente da política de gestão da empresa uma publicação de autoria da Fundação João Pinheiro em comemoração aos 25 anos de inauguração da Usiminas realizada entre os anos de 1987 e 1988. Essa é composta por dez fascículos separados. Cada fascículo corresponde a uma entrevista com os principais responsáveis pela criação, implantação, idealização e realização do projeto Usiminas, variando entre engenheiros, presidentes e os sócios japoneses. A análise desse material foi essencial na compreensão das práticas e das ideologias implantadas pela empresa. Sendo assim, ao resgatarmos as perspectivas dos trabalhadores da Usiminas no que diz respeito à política de gestão da empresa, juntamente com o olhar institucional de suas práticas e valores, esta pesquisa busca trazer uma nova compreensão não apenas das experiências desses agentes sociais, mas principalmente dos reflexos nelas causados ao ponto de modificar *habitus* e estimular um modo de vida peculiar à região.

No capítulo que segue buscamos organizar o modelo de gestão da Usiminas conforme aquilo que Bourdieu (2007c) denomina como “sistema simbólico”. Para isso, dividimos a nossa análise em dois momentos, o primeiro nos aproxima das discussões propostas pela Escola de Chicago no que tange ao modo de pensar a cidade enquanto um importante objeto de estudo para à compreensão dos modos de vida daqueles que a habitam. A organização da cidade-empresa de Ipatinga torna-se então palco para as discussões que seguem, fundamentadas basicamente nas teorias de Bourdieu sobre a estruturação de um sistema simbólico capaz de transformar *habitus* e estabelecer distinções profundas. Deste modo, as práticas de intervenção urbana mais a “cultura Usiminas” são entendidas como símbolos do poder da empresa e base de sustentação para o seu complexo sistema simbólico.

Após definirmos os conceitos para nossas análises, o terceiro capítulo irá nos apresentar a cidade-empresa de Ipatinga e o que foi a política de gestão da Usiminas, suas práticas e sua cultura. Em outras palavras, o capítulo faz uma análise da importância da instalação da Usiminas para o crescimento e desenvolvimento da cidade. Além disso, busca esclarecer de que forma que a gestão da empresa estruturou, a partir da ideia de uma missão civilizadora, suas práticas de intervenção urbana que incluíram desde a construção das habitações destinada aos seus trabalhadores como também os equipamentos sociais, juntamente com as ideologias presentes em sua cultura.

Já no último capítulo nos aproximaremos mais dos personagens que fizeram parte

deste cenário. Através das perspectivas dos trabalhadores entrevistados analisaremos os reflexos da gestão da Usiminas no cotidiano desses indivíduos, dessa maneira traremos para a discussão dois novos elementos: o sistema de vigilância da empresa mais sua prática pedagógica. A partir disso, consideraremos de que maneira o poder simbólico da Usiminas interferiu no modo de vida desses e foi capaz de modificar os *habitus* de seus trabalhadores.

## 2 O SISTEMA SIMBÓLICO DA USIMINAS NA FORMAÇÃO DA CIDADE-EMPRESA

No dia vinte e quatro de novembro de 1962, o jornalista Cláudio Rocha publicou na revista *O Cruzeiro* uma reportagem com o seguinte título: *USIMINAS, Vigoroso impulso no progresso do Brasil*. Esta anunciava que havia sido inaugurado, em Ipatinga, o primeiro alto forno da Usina Siderúrgica Intendente Câmara<sup>2</sup> (a Usiminas) pelo então Presidente da República João Goulart. Em seu texto, o autor deixa clara a grande importância desse acontecimento para a economia nacional, já que nosso parque siderúrgico ganharia uma enorme contribuição em sua corrida para ultrapassar as barreiras dos 100 kg de aço per capita. Ou seja, o índice de desenvolvimento de um país, naquela época, era medido pela produção de aço, o que acarretaria uma melhoria sensível do padrão de vida brasileiro e abriria as portas para a entrada do país no bloco das nações desenvolvidas. (ROCHA, 1962; USIMINAS, 1990).

O início da produção da USIMINAS abre novas e grandes perspectivas de expansão diretamente para oito grandes setores fabris básicos, o que representa um largo passo no sentido do *fortalecimento de nosso País como potência industrial*. A USIMINAS abastecerá o mercado de chapas e tiras de aço de grande largura, ainda não fabricadas no Brasil, que vão dispersar a importação até então feita e servirão para construir navios, automóveis, centrais elétricas, material petrolífero além de maquinaria pesada, material rodante, reservatório e silos e atenderão à indústria de gás liquefeito. (ROCHA, 1962, p. 142, grifo nosso).

Ainda conforme a reportagem, com a inauguração da Usiminas esta entraria para completar os programas de fabricação de chapas da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) e da Companhia Siderúrgica Paulista (COSIPA). Ou seja, enquanto na CSN produziria chapas de larguras pequenas para a indústria leve, a COSIPA seria responsável por fabricar chapas médias, mais voltadas para a indústria automobilística e a Usiminas entraria no programa como fabricante de chapas largas, fundamentais para a indústria pesada. Tudo isso faria parte de um amplo programa que tinha como objetivo lançar no mercado nacional uma produção de dois milhões de aço por ano, aumentando de imediato em 25% a produção de aço no país.

O impacto para a economia brasileira com o início do funcionamento da Usiminas é evidente, digno de publicação na principal revista de circulação nacional da primeira metade

<sup>2</sup> Sua denominação foi uma homenagem a Manoel Ferreira da Câmara Bittencourt Aguiar e Sá, um dos principais percursores dos empreendimentos siderúrgicos em Minas Gerais.

do século XX. Tão importante quanto foi seu impacto na economia local e em toda a organização física e moral da região de sua instalação, mas esse não ficou em tamanha evidência. Uma área que até pouco tempo era totalmente rural e que tinha a base de sua economia na extração de carvão, viu-se completamente transformada com o início da construção, em 1958, de uma grande siderúrgica e junto com ela todo um complexo urbano responsável por abrigar os milhares de trabalhadores que ali desembarcavam.

Por meio desse acontecimento e de todas suas implicações buscaremos neste capítulo compreender de que modo foi sendo organizada uma nova estrutura social a partir da política de gerenciamento desenvolvida pela Usiminas. Para isso teremos Pierre Bourdieu como nosso principal suporte teórico e através de seus conceitos procuramos entender de que modo a usina elabora todo um sistema simbólico capaz de distinguir por função e de modificar os *habitus* de seus trabalhadores. Antes disso, discutiremos a ideia de cidade para dois dos principais pensadores da Escola de Chicago e algumas nomenclaturas que acreditamos ser de grande ajuda para pensarmos todos os elementos que caracterizam o nosso objeto de estudo.

## **2.1 A cidade, seus espaços e seu modo de vida**

De acordo com os dados dos censos demográficos de Minas Gerais correspondentes aos anos de 1950, 1960, 1970 e 1975 publicados por Geraldo Magela Costa (1979) em uma tabela que apresenta a evolução da população total e urbana do aglomerado urbano do Vale do Aço, em vinte e cinco anos Ipatinga passou de um distrito com 236 habitantes para um município com 101.158 habitantes<sup>3</sup>. O censo também mostrou que entre os anos de 1950 e 1970 a população urbana passou de aproximadamente 9% para quase 94% do número total de moradores na cidade de Ipatinga (COSTA, 1979, p. 57). Ou seja, observa-se que em pouco mais de vinte anos uma sociedade que era basicamente rural tornou-se predominantemente urbana devido às alterações provocadas pela instalação da Usiminas na região.

Estes dados nos deram subsídios para pensarmos as diversas transformações que ocorreram nos modos de vida dos indivíduos que ali residiam, e que possibilitaram o crescimento e o desenvolvimento de Ipatinga como cidade. Segundo Louis Wirth (1987) – um

<sup>3</sup> O antigo núcleo da vila de Ipatinga foi elevado à categoria de distrito da cidade de Coronel Fabriciano em 1954 e torna-se um município independente em 1964.

dos principais teóricos da Escola de Chicago – são exatamente essas transformações e suas ramificações que requer uma maior atenção do sociólogo, pois caracterizar uma sociedade como sendo urbana, tão-somente adotando como base o tamanho, ou considerando apenas os números como critério, é obviamente arbitrário. Para o autor, somente o volume da população urbana não é capaz de indicar todas as influências que as cidades exercem sobre a vida social do homem.

[...] pois a cidade não somente é, em graus sempre crescentes, a moradia e o local de trabalho do homem moderno, como é o centro iniciador e controlador da vida econômica, política e cultural que atraiu as localidades mais remotas do mundo para dentro de sua órbita e interligou as diversas áreas, os diversos povos e as diversas atividades num universo. (WIRTH, 1987, p. 91).

Por isso “a cidade é o produto do crescimento e não da criação instantânea” (WIRTH, 1987, p. 91). Esse crescimento envolve o aumento do número de habitantes, porém não tomado isoladamente, mas sim associado à densidade, o que nos conduz à ideia de heterogeneidade. Conforme o autor as diferenças entre os indivíduos crescem na mesma proporção que a quantidade, em outras palavras, “quanto maior o número de indivíduos participando de um processo de interação, tanto maior a diferenciação potencial entre eles.” (WIRTH, 1987, p. 99). Essa heterogeneidade deriva da divisão do trabalho e da natural especialização, assim como do recrutamento de sua população em diversas cidades ou países e também da imigração.

Dessa forma, a cidade pode ser definida “[...] como um núcleo relativamente grande, denso e permanente, de indivíduos socialmente heterogêneos [...]” (WIRTH, 1987, p. 96), e quanto mais densa e heterogênea for essa comunidade, mais acentuadas serão as características associadas ao urbanismo. Pois, para Wirth (1987) a ideia de urbanismo está vinculada a aquele “[...] complexo de caracteres que formam o modo de vida peculiar das cidades.” (WIRTH, 1987, p. 96). Já a noção de urbanização está diretamente ligada ao processo no qual as pessoas são atraídas para as cidades e incorporadas em seu sistema de vida. Além disso, esta noção também se remete a uma acentuada acumulação dos elementos que “distinguem o modo de vida associado com o crescimento das cidades” e também “com as mudanças de sentido [destes] modos de vida reconhecidos como urbanos”, tudo isso causado pelo encantamento que as cidades exercem através do poder de suas instituições e personalidades (WIRTH, 1987, p 93-94).

Porém, segundo Wirth (1987) essa definição de urbanismo torna-se mais útil quando ela deixa de denotar somente as características que são comuns a todas as cidades e passa a prestar-se a identificar as suas variações. Uma vez que, uma cidade industrial – como Ipatinga, por exemplo – se difere significativamente em seus aspectos sociais, de uma cidade comercial, pesqueira ou universitária. Da mesma forma que uma cidade que possui uma só indústria traz inúmeras características diferentes daquelas que possuem uma multiplicidade de usinas ou mesmo nenhuma. Portanto, cada lugar apresenta elementos que são mais expressivos da natureza de sua vida urbana, e esses variam conforme “[...] o tamanho, a densidade e as diferenças no tipo funcional das cidades.” (WIRTH, 1987, p 95).

Algumas dessas características expressivas apontadas por Wirth (1987) foram descritas por Geraldo Magela Costa (1979) em sua pesquisa sobre a formação do espaço das cidades monoindustriais, através de um estudo de caso realizado no conjunto urbano do Vale do Aço, do qual Ipatinga faz parte. De maneira sucinta o autor definiu esse modelo de cidade como aquele que se forma a partir da instalação de um importante empreendimento industrial ligado ao ramo da metalurgia, da transformação dos minerais não metálicos ou da extração de minerais. Estes tipos de indústrias, devido a vários fatores, mas principalmente por causa dos custos com o transporte, tendem a se instalarem em regiões pouco urbanizadas, porém próximas às fontes de matéria-prima.

A partir disso Costa (1979) destacou algumas propriedades que garantiam as condições para a existência destas cidades. A primeira delas está ligada às características de enclave, ou seja, é a ausência de ligação entre a atividade exportadora da indústria e os outros setores da economia local, indicando assim uma ausência dos efeitos de encadeamento. Entretanto, o autor chama atenção para o fato de que existem exceções a essa regra, a Usiminas, por exemplo, que segundo seu estudo de caso vinha induzindo efeitos positivos e negativos à economia local.

A segunda condição está relacionada ao tamanho da indústria e da cidade em que será implantada, uma vez que o impacto de uma sobre a outra depende diretamente do tamanho da primeira e do porte da segunda. Isso significa que ao ser implantada em uma cidade já possuidora de um grande e diversificado setor secundário, essa dificilmente tornar-se-á uma cidade monoindustrial. Entretanto, quando uma indústria de grande porte se instala em uma cidade que praticamente não existe, como foi o caso da Usiminas, é certo o desenvolvimento

de um núcleo urbano em função da empresa. Costa (1979) também chama atenção para a proximidade entre a sede das metalúrgicas e a Região Metropolitana de Belo Horizonte, em suas palavras “[...] as estreitas relações funcionais que estas cidades mantêm com a metrópole, exigem que elas sejam analisadas de forma diversa da de um núcleo urbano mais isolado e independente.” (COSTA, 1979, p. 8).

Partindo dessas condições de existência, podemos perceber que alguns elementos constitutivos de uma cidade monoindustrial, também são daquilo que entendemos por cidade-empresa. Em muitos momentos as características de ambas se confundem, haja vista que toda cidade monoindustrial é uma cidade-empresa. (PEREIRA, 2008; PIQUET, 1998). Portanto, devido às peculiaridades de Ipatinga e o fato do termo cidade-empresa ser mais abrangente, acreditamos que ele seja de fundamental importância para esta discussão, proporcionando assim uma melhor compreensão das características do nosso local de análise.

O principal elemento que une todas as terminologias está diretamente ligado ao fato das empresas se instalarem em regiões com uma base urbana incipiente, e a partir disso assumirem como responsabilidade os custos iniciais da urbanização. Entretanto, a empresa ao se instalar assume somente os custos diretamente relacionados ao bom funcionamento do seu processo de produção, o que inclui também o setor habitacional para seus trabalhadores. As consequências observadas foi que maioria dos problemas urbanos que surgiram com o acelerado crescimento populacional, após a chegada das fábricas, foi deixada nas mãos do poder público local (CASTRO, 2006; COSTA, 1979; DINIZ, 1990; PEREIRA, 2008, SOUZA, 2005). Esses se agravaram com o tempo, como observou Costa (1979), pois o que se vê é uma incapacidade financeira e administrativa para solucionar a todos eles, e assim provocando efeitos que afetaram diretamente o cotidiano dos trabalhadores e dos moradores dessas regiões.

A chegada de um grande número de trabalhadores atrás das altas taxas de empregos é característica de uma cidade-empresa. O aumento do volume de empregos foi descrito por Costa (1979) como alguns dos benefícios coletivos que a implantação da empresa foi responsável. Isto é “[...] seja na grande indústria ou nos demais setores da economia urbana local, [esses foram] induzidos ou dinamizados a partir das transformações introduzidas pelo novo empreendimento”. (COSTA, 1979, p. 9). Todavia, o crescimento acelerado da população, como já foi dito, agrava sobremaneira os problemas urbanos nestas cidades, diante disso, o significativo aumento dos recursos públicos causados pelas instalações não são suficientes.

Assim, a não absorção pela nova atividade econômica do grande volume de mão-de-obra que chegavam às regiões – seja pela falta de preparo da força de trabalho, ou por uma limitação da sua capacidade de absorção – tornou-se um dos problemas mais graves, responsável pelo surgimento de uma massa marginalizada. Essa passou a buscar abrigo no setor terciário ou na construção civil, principalmente, por meio das empreiteiras. Apesar de temporariamente, essas instituições ofereciam um considerável volume de empregos na implantação e expansão da grande indústria, porém por curtos períodos (CASTRO, 2006; PEREIRA, 2008; PIQUET 1998).

As vilas operárias surgem no Brasil, nas primeiras décadas do século XX, como um modelo privilegiado de reforma das habitações para os pobres urbanos. Conforme Telma de B. Correia (2001, p. 84) “[...] as „vilas operárias“ definiam-se como um padrão de moradia popular oposto à favela, ao mocambo e ao cortiço, supondo ordem, higiene e decência.” O Estado procurou incorporar os significados positivos vinculados a esses projetos habitacionais e toma emprestado o seu nome para designar os grupos de moradias construídos para os trabalhadores das indústrias.

De acordo com Correia (2001) houve uma grande diversificação, durante o século XX, nas formas de nomear as cidades ou aglomerados que foram construídas por empresas para alojar seus funcionários. Essa diferenciação privilegiava os diversos aspectos do lugar como tamanho, arquitetura, forma urbana e grau de autonomia em relação à empresa. Formas como vila operária, bairro operário e cidade operária se diferenciavam por uma variação de escala. Por exemplo, a *vila operária* correspondia a um pequeno grupo de casas localizadas dentro de cidades, no subúrbio ou no campo, que podem vir acompanhadas de equipamentos coletivos como escola, igreja ou clube. Já o *bairro operário* “refere-se a um conjunto de casas de maiores proporções situado em uma „cidade-aberta”” – local onde a livre iniciativa atua com grande intensidade. E a *cidade operária* é aplicada para uma localidade isolada que possui um conjunto de moradias e serviços complementares, além de possuir “[...] uma certa autonomia na vida local, tanto em relação a outros centros urbanos, quanto à própria empresa que gerou a aglomeração [...]” (CORREIA, 2001, p. 94). Esse entendimento também pode ser feito para os termos *cidade-companhia* e *cidade-empresa*.

Sendo assim, vila operária foi o termo mais frequentemente utilizado para denominar grupos de casas erguidas por fábricas desde o século XX. A partir dos anos 1930, aquilo que

era entendido como uma vila operária, ao ser construído dentro das cidades, também passou a ser chamado de bairros operários. Neste caso a principal diferença entre as designações se referia a uma mudança de escala. Ainda de acordo com a autora o uso do segundo termo denunciava um desprestígio, um desgaste do modelo de vila que se apresentava desde o início do século, como uma solução aos problemas sociais.

O modelo logo revelaria suas contradições, ao construir uma reputação de restringir fortemente a liberdade individual e familiar e ao se revelar um mecanismo suplementar de subordinação e exploração do trabalhador pelo patrão, desencadeando conflitos e contribuindo para o agravamento das lutas sociais. (CORREIA, 2001, p. 86)

Essa reputação de um lugar onde a liberdade individual e familiar é restrita surge devido aos elementos que caracterizariam esses espaços. De acordo com Denise Pereira (2008) por serem de propriedade das fábricas a vida comunitária que ali surge é controlada através de uma interferência direta no cotidiano das famílias moradoras. Tudo isso expressa um modo de produção e um conjunto de traços culturais, que afetam a organização do trabalho e as relações no local de moradia. Haja vista que “[...] o operário é trabalhador, é inquilino, é usuário de uma rede de serviços ofertados e garantidos pelo patronato.” (PEREIRA, 2008, p. 111).

De maneira geral, em quadros como esses se estabelecem relações de subordinação da população local às dinâmicas da direção da fábrica, devido o fato de haver uma correlação entre ser empregado e morador, o que lhe permite desfrutar das ofertas de bens e serviços condicionados ao vínculo empregatício. Assim, estas situações sociais típicas estão próximas da “lógica da cidade-empresa”, que se constitui como uma forma exclusiva da sociedade industrial. A cidade que dela nasce irá se transformar em um complemento do empreendimento econômico, subordinado a ele como uma cidade da empresa, podendo se tornar cidades fechadas, cujos habitantes são tratados como funcionários da indústria, mais do que como cidadãos. (PEREIRA, 2008, p. 124).

Já a “lógica da empresa da cidade”, como enfatizou Pereira (2008), pode ser pensada do ponto de vista da empresa e da cidade, uma vez que podemos identificar ações ou estratégias significativas da direção da primeira para a valorização da segunda. Desse modo, partindo do olhar da empresa, tal lógica se manifesta “[...] quando prevalece, em seus discursos e práticas, a valorização da cidade aberta – e não mais da cidade-empresa -, que a acolhe por meio de investimentos em obras físicas ou sociais.” (PEREIRA, 2008, p. 125). Isso

pode ser visto em cidades pequenas e de porte médio, e é uma situação típica de cidades monointeriores, a exemplo de Ipatinga, que a autora afirma ser ainda uma representante dessa lógica. Compõe esse quadro as práticas de responsabilidade social, e de apoio às iniciativas locais e da gestão pública, que buscam a melhoria das condições urbanas e sociais, através de acordos e parcerias.

É importante esclarecermos que cada uma das denominações apontadas busca responder às especificidades de cada região e do tipo de fábrica, como sugeriu Wirth (1987). Dessa maneira, conforme Correia (2001) o uso da palavra “cidade” nesses nomes deve ser feito com cautela, para que se evite conferir este título a lugares que não possuem as qualidades essenciais de uma verdadeira vida urbana. Contudo, para a autora aceitar essas várias maneiras de nomear é essencial para a compreensão da diversidade de configurações que o ambiente construído assumiu ao longo dos anos. Exemplo disso é a própria cidade de Ipatinga, que criada nos fins dos anos 1950 e prevendo uma população de mais de 37 mil habitantes, desde o primeiro momento, sempre foi chamada de “cidade”, enquanto os conjuntos de moradias que foram construídos pela Usiminas eram denominados de núcleos residenciais.

Em outras palavras, tudo isso reflete o impacto da velocidade das mudanças que ocorre no mundo industrial, sobre os lugares criados pela fábrica para abrigar seus funcionários. Esse ambiente revela-se como produto de um processo que é definido pela transformação industrial e pelos conflitos de classe. Ou seja, o ambiente construído desses lugares está longe de ser um objeto físico estático, revela-se produto de um processo dinâmico definido pelas mudanças econômicas e pelas lutas sociais.

Um dos pioneiros da Escola de Chicago nessas discussões sobre o urbano foi Robert Ezra Park (1987), e antes mesmo de Wirth, já afirmava que a cidade era mais que um “[...] amontoado de homens individuais e de conveniências sociais, ruas, edifícios, luzes elétricas, linhas de bonde, telefones etc.” (PARK, 1987, p. 26). Para ele a cidade é um “estado de espírito”, “[...] uma construção artificial”, que está “envolvida nos processos vitais das pessoas que a compõem; é um produto da natureza, e particularmente da natureza humana” (PARK, 1987, p. 26). Assim, o autor entende a cidade como algo enraizado nos hábitos e costumes da população, ou seja, ela é o habitat natural do homem civilizado.

A consequência disso tudo é uma interação entre a organização moral e a organização física que irá produzir um agrupamento complexo responsável por determinar “o que é característico e peculiar na cidade” (PARK, 1987, p. 29). De acordo com Park, cabe ao pesquisador buscar através do estudo empírico essas peculiaridades e características. Dessa forma, para Park (1987) a cidade possui uma vida que lhe é própria, por isso ao estuda-la devemos ter problemáticas que ajudarão na sua compreensão.

Um dos pontos destacado pelo autor foi a ideia de que a cidade possui uma planta, ou seja, um formato e uma organização que estabelece suas metas e seus limites. Ela “fixa de maneira geral a localização e o caráter das construções da cidade, e impõe aos edifícios levantados pela iniciativa privada bem como pela autoridade pública uma arrumação ordenada dentro da área citadina.” (PARK, 1987, p. 29). Todavia, o autor destaca que dentro desses limites existe uma natureza humana que dificulta seu controle, pois são eles que definem o caráter tanto das regiões quanto dos edifícios, adquirindo características que não podem ser previstas.

A cidade não pode fixar o valor da terra, e deixamos ao empreendimento privado a maior parte da tarefa de determinar os limites da cidade e a localização de suas zonas industrial e residencial. Gostos e conveniências pessoais, interesses vocacionais e econômicos tendem infalivelmente a segregar e por conseguinte a classificar as populações das grandes cidades. Dessa forma a cidade adquire uma organização e distribuição da população que nem é projetada nem controlada. (PARK, 1987, p. 29)

Este modo de olhar para os espaços possibilitou um melhor entendimento também de nosso ambiente de pesquisa. Haja vista as características do formato das áreas que foram planejadas com antecedência pela Usiminas. Os reflexos causados pelo seu desenvolvimento físico e demográfico são aqui entendidos também como parte das relações sociais que foram sendo estabelecidas com o decorrer dos anos na cidade de Ipatinga. Pois, como enfatizou Park (1987), através dos tempos, todos os quarteirões e setores da cidade vão assumindo o caráter e as qualidades de seus habitantes, e assim estas expressões geográficas se convertem em vizinhança. “Esta é mais que o elemento mais simples da estrutura urbana [...] é uma entidade que precede e da qual parte a formação da cidade (e dos outros tipos de comunidades) como estrutura organizada.” (EUFRASIO, 1999, p. 52).

A proximidade e o contato entre vizinhos é uma forma de associação simples e elementar dentro da organização do modo de vida citadino. Essa também é uma das questões apontadas por Park (1987) e que foi incorporada à nossa investigação. Dessa maneira a

vizinhança passa a ser entendida como “[...] uma unidade social que, por sua clara definição de contornos, sua perfeição orgânica interna, suas reações imediatas, pode ser justamente considerada como funcionando à semelhança da mente social.” (PARK, 1987, p. 31).

A principal proposta dos primeiros teóricos da Escola de Chicago era através de uma investigação sistematizada entender as interações que ocorriam dentro das grandes cidades de modo objetivo, e para isso buscavam uma conceituação sociológica da cidade e formular uma teoria sobre o urbanismo conforme os conhecimentos já existentes em relação a grupos sociais. (BECKER, 1996; COULON, 1995). Mas o mais importante disso foi que os pesquisadores desta escola nos possibilitou pensarmos o espaço urbano através das interações sociais que nele ocorriam, da mesma forma que também nos permitiu compreendermos complexas relações sociais por meio da interação entre o indivíduo e o espaço físico a qual pertence.

Toda essa discussão nos leva a refletir as condições nas quais o espaço urbano de Ipatinga se desenvolveu e as relações sociais que nele foram estabelecidas. O fato de ter um representante do Estado na forma de uma indústria crescendo como uma força paralela ao governo local possibilitou a organização de uma estrutura de poder e de uma política de intervenção urbana que afetou, de forma irreversível, o modo de vida das pessoas ali presentes. (COSTA, 1979). As separações dos espaços físicos, ou seja, a divisão da cidade em unidades habitacionais hierarquizadas, além da exclusão de uma grande parte da população dessa vida urbana teve como consequências o surgimento de grupos distintos tanto pelo uniforme da empresa para qual trabalhavam quanto pelo local de moradia.

## **2.2. A estruturação do *habitus* e o poder simbólico da política de gestão da Usiminas**

As características típicas de uma cidade-empresa observadas no processo de crescimento e desenvolvimento de Ipatinga nos deram elementos para pensarmos as influências de tudo isso na vida de seus moradores, e principalmente daqueles que estavam sob uma proteção da Usiminas. Estes eram em sua grande maioria trabalhadores da indústria e

moradores dos bairros que foram construídos para abriga-los<sup>4</sup>, além de usuários de todos ou quase todos os instrumentos sociais que a eles eram oferecidos pela empresa. Tendo isso em mente, surge uma questão: de que forma as interações e as práticas dos trabalhadores foram afetadas, e até modificadas, devido à presença marcante da siderúrgica em seus cotidianos?

Para tentar responder a essa questão teremos na noção de *habitus* um grande aliado. Este conceito foi resgatado por Pierre Bourdieu (2007) da tradição escolástica que a utilizava como uma tradução da noção aristotélica de *hexis* “para designar então características do corpo e da alma adquiridas em processo de aprendizagem.” (SETTON, 2002, p. 61). Ao retomar esse conceito, o desejo de Bourdieu (2007) era ir contra o estruturalismo e sua filosofia da ação, presente na noção levi-straussiana de inconsciente e que reduzia o agente ao papel de suporte da estrutura.

Segundo Setton (2002), antes mesmo de Bourdieu, Émile Durkheim também já havia feito uso do conceito de *habitus* em um sentido semelhante aos escolásticos, porém de maneira mais explícita. Isto é, “Durkheim faz uso do conceito para designar um estado geral dos indivíduos, estado interior e profundo, que orienta suas ações de forma durável.” (SETTON, 2002, p. 61). Mas foi da necessidade empírica de compreender as relações de afinidade que existiam entre a maneira dos agentes se comportarem e as estruturas e condicionamentos sociais que Bourdieu (1983) sistematizou e formalizou o conceito de *habitus*<sup>5</sup>.

As estruturas constitutivas de um tipo particular de meio (as condições materiais de existências características de uma condição de classe), que podem ser apreendidas empiricamente sob a forma de regularidades associadas a um meio socialmente estruturado, produzem *habitus*, sistemas de *disposições* duráveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, isto é, como princípio gerador e estruturador das práticas e das representações que podem ser objetivamente “reguladas” e “regulares” sem ser o produto da obediência a regras, objetivamente adaptadas a seu fim sem supor a intenção consciente dos fins e o domínio expresso das operações necessárias para atingi-los e coletivamente orquestradas, sem ser o produto da ação organizadora de um regente. (BOURDIEU, 1983, p. 60-61).

<sup>4</sup> Sabe-se que não havia somente funcionários da Usiminas morando nos bairros operários, do mesmo modo que também havia trabalhadores da empresa que residiam em outros bairros da cidade e até mesmo em cidades vizinhas.

<sup>5</sup> Isso é realizado pelo autor no texto *Estruturas, habitus e práticas*, escrito em 1972, que encontra-se publicado junto ao artigo *Esboço de uma teoria da prática*, e faz parte da organização de Renato Ortiz para a coleção Grandes cientistas social. (ORTIZ, 1983; SETTON, 2002).

Desse modo, como sintetiza Renato Ortiz (1983) as ações dos agentes são configuradas e orientadas pelo *habitus*, “[...] mas na medida em que é produto das relações sociais ele tende a assegurar a reprodução dessas mesmas relações objetivas que o engendraram.” (ORTIZ, 1983, p. 15). Assim, a adequação entre as ações do indivíduo e a realidade objetiva da sociedade no geral é garantida através da interiorização das normas, dos valores e dos princípios sociais pelos sujeitos. O que Bourdieu (1983) propõe é uma teoria da prática (ou teoria praxiológica<sup>6</sup>) na qual o agente social é sempre analisado a partir das relações objetivas que conduzem a estrutura da sociedade global.

De acordo com Bourdieu (1983), é necessário que o pesquisador abandone todas as teorias que adotam – seja de maneira explícita ou implícita – a prática como sendo uma reação mecânica, gerada diretamente pelas condições que a antecedem e reduzida ao funcionamento mecânico de esquemas que foram preestabelecidos (como modelos, normas ou papéis). Nas palavras do autor a prática é “o produto da relação dialética entre uma situação e um *habitus*”, tornando possível que tarefas diferenciadas sejam realizadas. (BOURDIEU, 1983, p. 65). Dessa forma, o *habitus* é apreendido como “um sistema de disposições duráveis e transponíveis”, capaz de integrar as experiências passadas e funcionar como “uma matriz de percepções, de apreciações e de ações” (BOURDIEU, 1983, p. 65).

A situação específica que cada ator social enfrenta encontra-se objetivamente estruturada. Conforme Ortiz (1983), o que permitiu fundar uma teoria da prática, que leva em consideração as necessidades dos agentes e a objetividade da sociedade, foi exatamente a adequação entre o *habitus* e essa situação. Portanto, a prática (*habitus* + situação) acontece dentro de um espaço que transcende as relações entre os indivíduos, cuja eficácia encontra-se prefigurada, ou seja, “[...] o ator só realiza aquelas ações que ele pode realmente efetivar.” (ORTIZ, 1983, p. 19).

Este espaço onde acontece a prática e onde os agentes têm suas posições fixadas foi denominado campo. Ele se define para Ortiz (1983, p. 19) “[...] como o *locus* onde se trava uma luta concorrencial entre os atores em torno de interesses específicos que caracterizam a

<sup>6</sup> Segundo Bourdieu (1983) o mundo social pode ser objeto de três modos de conhecimento teórico: o conhecimento que ele chama de *fenomenológico* que explica a relação de *familiaridade* com o meio familiar, a apreensão do mundo social como mundo natural; o conhecimento *objetivista* que constrói as relações objetivas, que estruturam as práticas e as representações das práticas e o conhecimento *praxiológico*. (BOURDIEU, 1983, p. 46-47).

área em questão.” O conceito de campo também foi destacado por Setton (2002); para ela a relação de interdependência que existe entre a ideia de campo e *habitus* é fundamental para o seu entendimento pleno. Segundo a autora, essa noção traduz a concepção social de Bourdieu, e completa: “[...] o campo seria um espaço de relações entre grupos com distintos posicionamentos sociais, espaço de disputa e de jogo de poder.” (SETTON, 2002, p. 64).

Compreender a génese social de um campo, e apreender aquilo que faz a necessidade específica da crença que o sustenta, do jogo de linguagem que nele se joga, das coisas materiais e simbólicas em jogo que nele se geram, é explicar, *tornar necessário*, subtrair ao absurdo do arbitrário e do não-motivado os actos (*sic*) dos produtores e as obras por eles produzidas e não, como geralmente se julga, reduzir ou destruir. (BOURDIEU, 2007, p. 69).

É importante enfatizarmos que para Bourdieu (1983) todo agente, mesmo não sabendo e não querendo ele é produtor e reproduutor de sentido objetivo, já que suas ações e suas obras são produto de um *modus operandi* o qual ele não produziu e também não possui o seu domínio consciente. Desse modo, ao pressupor uma relação dialética entre o sujeito e a sociedade, o que a teoria praxiológica propõe é uma relação reciproca entre a estrutura de um campo determinado socialmente e o *habitus* individual. Na concepção de Setton (2002) as ações, comportamentos, escolhas e aspirações individuais não se originam de cálculos ou planejamentos, esses “[...] são produtos da relação entre um *habitus* e as pressões e estímulos de uma conjuntura.” (SETTON, 2002, p. 64).

Em sua busca por uma teoria do *habitus* em Bourdieu, Setton (2002) destaca as noções de “*illusio*” (conhecida como interesse) e “estratégia” como importantes pontos para sua discussão, as quais também acreditamos serem fundamentais para o tema aqui proposto. A primeira noção é entendida pela autora como uma motivação que é intrínseca a todo sujeito possuidor de um *habitus* em um determinado campo. No entanto, a ideia de estratégia tem em vista apreender as práticas inconscientes, que são naturais e evidentes, como produto dos *habitus* que se adaptam a uma demanda social específicas.

Se para Bourdieu (1983) as ações dos agentes são produto do vínculo entre um *habitus* e o campo (conjuntura), as estratégias nascem como “[...] práticas inspiradas pelos estímulos de uma determinada situação histórica, [isto é] são inconscientes, pois tendem a se ajustar como um sentido prático às necessidades impostas por uma configuração social específica.” (SETTON, 2002, p. 64). Assim, não podemos compreender as ações como portadoras de uma

neutralidade, haja vista que toda realização pressupõe uma gama de interesses dos mais diversos envolvidos, o que pode determinar transformação duráveis dos *habitus*.

O *habitus* se apresenta, pois, como social e individual: refere-se a um grupo ou a uma classe, mas também ao elemento individual; o processo de interiorização implica sempre internalização da objetividade, o que ocorre certamente de forma subjetiva, mas que não pertence exclusivamente ao domínio da individualidade. A relativa homogeneidade dos *habitus* subjetivos (de classe, de grupo) encontra-se assegurada na medida em que os indivíduos internalizam as representações objetivas segundo as posições sociais de que efetivamente desfrutam. (ORTIZ, 1983, p. 17-18).

Consequentemente, a noção de *habitus* tende a torna-se um instrumento de compreensão, ao possibilitar examinarmos a coerência que existe nas diversas características dos indivíduos expostos às mesmas condições de existência. Ou seja, ela surge como um conceito capaz de colocar em conciliação a aparente oposição que existe “entre a realidade exterior e as realidades individuais”, e de por em diálogo os mundos objetivo e subjetivo das individualidades. (SETTON, 2002, p. 63). O conceito busca em sua essência romper com o olhar determinista e unidimensional das interpretações a respeito das práticas.

Na concepção de Ortiz (1983) a importância de estudarmos a forma como o *habitus* se estrutura por meio das instituições de socialização dos agentes, também foi enfatizado por Bourdieu (1983). Ele analisa a “[...] socialização como um processo que se desenvolve ao longo de uma série de produções de *habitus* distintos [...]” (ORTIZ, 1983, p. 18) e dedica uma atenção especial ao momento no qual as primeiras categorias e valores estão se formando, pois são eles que norteiam a prática futura do agente. Sendo assim, a ação pedagógica que acontece na primeira fase de formação do agente torna-se fundamental, uma vez que ao produzir um “hábito primário” este irá comandar todo o processo de construção e estruturação dos novos *habitus* produzidos pelas novas agências pedagógicas.

Isso pode ser mais bem explicado por meio do próprio exemplo trazido por Bourdieu (1983). Ou seja, para o autor o *habitus* que foi adquirido na família pertence ao início da estruturação das experiências escolares, particularmente, “da recepção e da assimilação da mensagem propriamente pedagógica” (BOURDIEU, 1983, p. 80). Consequentemente, o *habitus* modificado pela ação escolar, que pode ser diversificada, vem em seguida passando a estar no princípio da estruturação de todas as experiências seguintes, “[...] por exemplo, da recepção e da assimilação das mensagens produzidas e difundidas pela indústria cultural ou

das experiências profissionais” (BOURDIEU, 1983, p. 80). Daí por diante essa lógica vai sendo passada de reestruturação em reestruturação, o que “[...] faz do *habitus* uma série cronologicamente ordenada de estruturas”. (BOURDIEU, 1983, p. 80).

Portanto, enquanto produto da história, o *habitus* é capaz de produzir práticas, tanto individuais quanto coletivas, e até mesmo de produzir história, em conformidade com os esquemas já existentes. Em outras palavras, o *Habitus* é fruto do trabalho de inculcação e de apropriação, fundamentais para que as estruturas objetivas, que são produtos da história coletiva, consigam se reproduzir como disposições duráveis, em todos os indivíduos que estão submetidos às mesmas condições materiais de existência. Entretanto, Bourdieu (1983) exclui a noção de que *todos* os membros de uma mesma classe (mesmo sendo apenas dois indivíduos) tenham vivido as mesmas experiências e na mesma ordem. O que ele afirma como certo é que ao pertencerem a uma mesma classe todos os seus membros tem uma chance maior do que qualquer outro agente de outra classe de ter-se deparado, tanto como ator ou como testemunha, com as situações que acontecem com mais frequência com os membros dessa classe.

Sendo assim, os *habitus* não podem ser interpretados somente como sinônimo de uma memória que é sedimentada e imutável, conforme Setton (2002) ele também é entendido como um “[...] sistema de disposição construído continuamente, aberto e constantemente sujeito a novas experiências.” (SETTON, 2002, p. 65). Na análise da autora, este sistema de disposições predispõe os agentes a uma reflexão e a uma certa consciência de suas práticas, “se e à medida que um feixe de condições históricas permitir.” (SETTON, 2002, p. 65).

Os *habitus* individuais, produtos da socialização, são constituídos em condições sociais específicas, por diferentes sistemas de disposições produzidos em condicionamentos e trajetórias diferentes, em espaços distintos como a família, a escola, o trabalho, os grupos de amigos e/ou a cultura de massa. [...] [Assim], o conceito de *habitus* não expressa uma ordem social funcionando pela lógica pura da reprodução e conservação; ao contrário, a ordem social constitui-se através de estratégias e de práticas nas quais e pelas quais os agentes reagem, adaptam-se e contribuem no fazer da história. (SETTON, 2002, p. 65).

A partir disso, Setton (2002) considera possível pensar o *habitus* do indivíduo na atualidade sendo construído e ordenado por meio de referências diferenciadas entre si. Ou seja, como “uma matriz de esquemas híbridos” que seriam acionadas de acordo com os contextos de produção e de realização, pois se torna produto de uma pluralidade de estímulos e de referências que não são necessariamente homogêneas e coerentes. Segundo a autora, na

realidade do mundo contemporâneo o *habitus* por ser forjado em meio a uma interação de ambientes distintos, cuja configuração não se pauta em um único padrão de conduta.

Este modo, possibilita ao pesquisador pensar o surgimento de um outro sujeito social, e de uma identidade social constituída a partir de um *habitus* híbrido. Para Setton (2002) esse é “[...] construído não apenas como expressão de um sentido prático incorporado e posto em prática de maneira „automática”, mas uma memória em ação e construção.” (SETTON, 2002, p. 66). A autora também afirma que seja na “diversidade de referências” ou na ausência de um “sistema único, integrado e permanente de valores” para orientar a ação do indivíduo, ele pode se ver levado fazer uso da razão e organizar suas próprias diretrizes de uma forma mais consciente e reflexiva.

Setton (2002) reitera a importância de considerarmos o *habitus* como um sistema flexível de disposição, e não como um resultado das vivências acumuladas nas instituições sociais tradicionais (família e escola). Segundo a autora, ele é um sistema em construção e que se encontra em constante mutação, devido suas adaptações aos estímulos do mundo moderno. Portanto, o *habitus* pode ser compreendido “[...] como trajetória, mediação do passado e do presente; [...] história sendo feita; [...] como expressão de uma identidade social em construção.” (SETTON, 2002, p. 67)

Partindo dessa discussão e retornando à nossa pergunta inicial, já é possível tecermos algumas considerações na tentativa de dar a ela uma resposta satisfatória. Para isso é preciso termos em mente a importância que foi a Usiminas na vida de seus trabalhadores, tanto como uma instituição garantidora de uma estabilidade financeira, quanto uma entidade capaz de ensinar e de transmitir valores aos seus trabalhadores. Desse modo a empresa ganha características das instituições tradicionais, capaz de afetar e até de modificar os *habitus* de seus funcionários, uma vez que este é entendido como um sistema em construção. Entretanto, ao considerarmos que as ações dos agentes são produto do *habitus* e da conjuntura na qual se encontram, podemos ponderar que o poder simbólico que envolve a empresa afeta diretamente às suas práticas. Devido a isso, as ações passam a ser portadoras de estratégias que são determinadas conforme os interesses dos trabalhadores, e essas transformações também podem tanto afetar os *habitus* desses indivíduos quanto pode ser afetado por eles.

### **2.2.1. O poder simbólico da Usiminas**

Se pensarmos o espaço arquitetônico ou físico da cidade-empresa de Ipatinga abrangendo o espaço da Usiminas, toda a área planejada dos bairros operários e mais os bairros que foram crescendo espontaneamente e sem muito planejamento, podemos afirmar que o poder simbólico que ali se exerce dificilmente será descrito como invisível aos olhares de um pesquisador mais atento. A sua divisão em dois polos distintos como consequência, a princípio da política de gestão da usina e depois do próprio crescimento e desenvolvimento urbano da cidade pode ser entendido como uma marca profunda que afeta tanto seu espaço físico quanto seu espaço social. No entanto, existem outras marcas ou fronteiras que dividem e distinguem estes espaços, mas que se deixam ver menos e por isso desperta nossa curiosidade.

Segundo Bourdieu (2007c) em um estado do campo em que o poder se mostra por toda parte, é necessário ao investigador descobri-lo onde ele é mais inteiramente ignorado. Haja vista que, “[...] o poder simbólico é, com efeito, esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem.” (BOURDIEU, 2007c, p. 7-8). Dessa forma, para que possamos compreender melhor como a política de gestão da Usiminas estruturou o seu sistema simbólico, e assim buscarmos responder a pergunta feita anteriormente será fundamental que tenhamos nossos olhares voltados para as sutilezas que surgem nos discursos tanto da empresa quanto de seus trabalhadores.

Nesse ponto estamos entendendo que, como destaca Bourdieu (2007c), para que haja uma melhor compreensão dos sistemas simbólicos que são formados no mundo social é preciso analisá-los enquanto estruturas estruturantes (formas sociais relativas a um grupo particular e socialmente determinadas) e estruturas estruturadas (passíveis de uma análise estrutural). Assim, o que distingue os sistemas simbólicos é o modo como os símbolos são produzidos e apropriados pelos grupos sociais, pois eles são por excelência os instrumentos da integração social. Isto é, ao serem entendidos como instrumentos de conhecimento e de comunicação, os símbolos tornam possível que haja um consenso a respeito do sentido do mundo social contribuindo, de modo essencial, para a reprodução da ordem social.

É enquanto instrumentos estruturados e estruturantes de comunicação e de conhecimento que os “sistemas simbólicos” cumprem a sua função política de instrumentos de imposição ou de legitimação da dominação, que contribuem para

assegurar a dominação de uma classe sobre outra (violência simbólica) dando o reforço da sua própria força às relações de força que as fundamentam e contribuindo assim, segundo a expressão de Weber, para a “domesticação dos dominados”. (BOURDIEU, 2007c, p. 11).

Isso ocorre porque segundo Bourdieu (2007c), a comunicação advém a partir de uma interação socialmente estruturada, ou seja, a comunicação entre os agentes acontece em um campo onde as posições sociais já estão objetivamente estruturadas. Desse modo, “o ouvinte não é o „tu“ que escuta o „outro“ como elemento complementar da interação, mas se defronta com o „outro“ numa relação de poder que reproduz a distribuição desigual de poderes agenciados ao nível da sociedade global.” (ORTIZ, 1983, p. 13). As relações de comunicação e de interação, portanto, são analisadas não apenas enquanto relações de força, mas também enquanto relações de poder. Estas necessitam tanto em sua forma quanto em seu conteúdo do poder material ou simbólico, os quais os agentes (ou as instituições) envolvidos nessas relações acumulam.

A partir disso, Bourdieu (2007c) descreve o poder simbólico como sendo “[...] o poder de constituir o dado pela enunciação, de fazer ver e de fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo e, deste modo, a acção (*sic*) sobre o mundo, portanto o mundo [...]”. (BOURDIEU, 2007c, p. 14). Para o autor, essa forma de poder possui um efeito específico de mobilização e isto dá a ele uma força quase mágica que o possibilita obter um resultado semelhante ao que é obtido através da força física ou econômica. Porém, esse efeito só acontece se for reconhecido, quer dizer, o poder simbólico se define na e por meio de uma relação entre aqueles que exercem o poder e aqueles que estão sujeitos a ele. É preciso que haja uma crença, visto que os símbolos do poder (como os trajes, ceptro, etc.) são tão-somente o capital simbólico objetivado, cuja eficácia também está sujeita às mesmas condições.

Sendo assim, nas palavras de Bourdieu (2007c, p. 15) “[...] o que faz o poder das palavras e das palavras de ordem, poder de manter a ordem ou de a subverter, é a crença na legitimidade das palavras e daquele que as pronuncia, crença cuja produção não é da competência das palavras.” Devido a isso, o poder simbólico pode ser entendido como um modelo transformado, assim como irreconhecível, transfigurado e legitimado, das outras formas de poder e capaz de produzir efeitos reais sem um aparente gasto de energia. Para o autor, esta forma de poder que é radicada no desconhecimento só poder ser destruída a partir de “uma *tomada de consciência* do arbitrário”. Isto é, na medida em que a verdade objetiva é

revelada, que as falsas evidências da ortodoxia são destruídas pelo discurso heterodoxo, é que o poder de desmobilização se neutraliza, resgatando o poder simbólico de mobilização.

Portanto, ainda na tentativa de respondermos à nossa pergunta partimos da ideia de que a estrutura originária do cenário aqui investigado se organizou através de um sistema simbólico pautado nas relações de poder existentes e em princípios de distinção. Para isso foram sendo criados e lapidados, principalmente nos primeiros anos de instalação e construção da fábrica, diversos símbolos que funcionavam como instrumentos para a integração social. Dentre eles podemos destacar dois grupos estruturados de elementos simbólicos que caracterizam bem a política da usina: a cultura Usiminas e o planejamento urbano dos bairros operários.

#### **2.2.1.1 A cultura e o planejamento urbano dos bairros operários: os elementos simbólicos do poder da Usiminas**

O primeiro grupo analisado enquanto uma estrutura estruturada – este também pode ser percebido como uma estrutura estruturante – está ligado à cultura Usiminas, ou seja, às ideologias que serviam ao interesse da empresa, mas que se apresentavam como sendo de interesse comum a todos do grupo. O respeito às hierarquias, à ordem, a valorização da disciplina, da dedicação total ao trabalho e o respeito à família são os principais valores que foram introduzidos pela cultura Usiminas e que com o tempo transformaram-se em símbolos da empresa. Segundo Bourdieu (2007c) a tradição marxista explica essa forma de produção simbólica como instrumentos de dominação, uma vez que colabora para a integração da cultura dominante e para a legitimação das distinções.

Entretanto, Bourdieu (2007c) faz uma crítica a aquilo que considera ser uma brutal redução dos produtos ideológicos aos interesses das classes dominantes. Para ele as ideologias sempre são duplamente determinadas, isto é, “[...] elas devem as suas características mais específicas não só aos interesses das classes ou das frações de classe que elas exprimem, mas também aos interesses específicos daqueles que as produzem e à lógica específica do campo de produção [...]” (BOURDIEU, 2007c, p. 13). Ter isto presente possibilita ao pesquisador não “tratar as produções ideológicas como totalidades autossuficientes e autogeradas”, no entendimento do autor, são as condições sociais de produção e circulação as principais responsáveis pela estrutura e pelas funções específicas das ideologias. (BOURDIEU, 2007c,

p. 13). Visto que, toda ideologia além de ser composta por um conjunto de valores também se “consiste numa forma de conhecimento.” (ORTIZ, 1983, p. 26).

Conforme Bourdieu (2007c), diferentes classes e frações de classes estão envolvidas em uma luta simbólica pelo monopólio da produção ideológica legítima. Cada uma delas busca impor uma definição de mundo social que está de acordo com os seus interesses, assim o campo das posições ideológicas passam a reproduzir de maneira transfigurada o campo das posições sociais. De tal modo, é na classe dominante – que tem seu poder definido no capital econômico – o “lugar da luta pela hierarquia dos princípios de hierarquização”, já que buscam “impor a legitimidade de sua dominação”, seja através da produção simbólica ou “[...] por intermédio dos ideólogos conservadores os quais só verdadeiramente servem os interesses dos dominantes [...].” (BOURDIEU, 2007c, p. 12). Portanto, se na definição das posições simbólicas o capital econômico é posto pela classe dominante como o mais importante princípio de hierarquização, para a fração dominada o primeiro lugar é dado para o capital específico (seja cultural, social ou simbólico) ao qual deve a sua posição no mundo social.

Bourdieu (2007c) afirma que o campo da produção ideológica e o campo da luta de classe são estruturas homólogas, e é a partir disso que a função propriamente ideológica do campo da produção ideológica se realiza. Esta homologia faz com que as lutas por aquilo que de fato é importante para eles no jogo produzam “formas *eufemizadas* das lutas econômicas e políticas entre as classes.” (BOURDIEU, 2007c, p. 14). Desse modo, na concepção do autor a principal consequência disso é o fortalecimento dos sistemas simbólicos.

O efeito propriamente ideológico consiste precisamente na imposição de sistemas de classificação políticos sob a aparência legítima de taxinomias filosóficas, religiosas, jurídicas, etc. Os sistemas simbólicos devem a sua força ao facto de as relações de força que nele se exprimem só se manifestarem neles em forma irreconhecível de relações de sentido (deslocação). (BOURDIEU, 2007c, p. 14)

Acredito que neste ponto é importante destacarmos o que Bourdieu (2007b; 2008) está chamando de classe e frações de classe. Partindo do conhecimento do espaço das posições, o autor afirma que existe uma concepção do termo *classes* que está no campo da teoria, e por isso é uma *classe no papel*. Esta não é uma classe atual, “[...] no sentido de grupo e de grupo mobilizado para a luta [...]”; ou seja, pode-se dizer que “[...] é uma classe *provável*, enquanto conjunto de agentes que oporá menos obstáculos objetivos às ações de mobilização do que qualquer outro conjunto de agentes.” (BOURDIEU, 2007b, p. 136).

Por isso enfatiza que é preciso que os estudiosos afirmem contra o *relativismo nominalista*, pois ao reduzir a ideia de classes a artefatos teóricos, este anula as diferenças sociais, assim como “[...] a existência de um espaço objetivo que determina compatibilidades e incompatibilidades, proximidades e distâncias.” (BOURDIEU, 2007b, p. 136). Portanto, para o autor, a classe é um conjunto de agentes que devem ser entendidos em seus *espaços de relações*, que é real tanto quanto um espaço geográfico, “[...] no qual as mudanças de lugar se pagam em trabalho, em esforços e sobretudo em tempo [...]”(BOURDIEU, 2007b, p. 137), além disso, é no tempo de ascensão ou de reconversão social que as distâncias se medem. Para Bourdieu (2007b), uma classe pode ser construída e tornar-se mais homogênea e restrita à medida que aumenta a proximidade de seus agentes no espaço social.

A classe social não é definida por uma propriedade (mesmo que se tratasse da mais determinante, tal como o volume e a estrutura do capital), nem por uma soma de propriedades (sexo, idade, origem social ou étnica [...], remunerações, nível de instrução, etc.), tampouco por uma cadeia de propriedades, todas elas ordenadas a partir de uma propriedade fundamental – a posição nas relações de produção –, em uma relação de causa e efeito, de condicionante a condicionado, mas pela estrutura das relações entre todas as propriedades pertinentes que confere seu valor próprio a cada uma delas e aos efeitos que ela exerce sobre as práticas. (BOURDIEU, 2008, p. 101).

Faz-se necessário ressaltarmos que não é nossa intenção trazermos para essa discussão todas as ponderações e considerações que Bourdieu traz em sua teoria sobre uma definição de classe e frações de classe. Nossa intuito é destacar apenas o modo como o autor pensa os grupos sociais e descolar a imagem do conceito de classe da noção de dominantes (donos do meio de produção) e dominados (detentores apenas de sua mão de obra).<sup>7</sup> O mais importante aqui é entendermos que para Bourdieu (2007b, 2008) as classes devem ser analisadas a partir das estruturas das relações e das propriedades de seus agentes, para que haja uma compreensão dos efeitos que elas causam em suas práticas.

Várias das propriedades que uma classe social possui são provenientes das relações simbólicas que seus membros mantêm com os indivíduos de outras classes, revelando assim diferenças de posição e de situação. Estas se transformam em *marcas de distinção*, “[...] graças às quais os sujeitos sociais exprimem, e ao mesmo tempo constituem para si e para os outros, sua posição na estrutura social (e as relações que eles mantêm com esta posição [...])”

<sup>7</sup> Para uma discussão mais profunda sobre o modo como Bourdieu comprehende as classes sociais ler: (BOURDIEU, 2008; 2011).

(BOURDIEU, 2011, p. 14). Essas marcas operam nos valores que estão ligados ao lugar que ocupam na estrutura social e dependem das ações que seus agentes realizam “[...] para se apropriar dos modelos da transmutação das diferenças em distinções, transmutação esta que depende principalmente da educação dos agentes e, portanto, de sua condição e de sua posição estrutural.” (BOURDIEU, 2011, p. 14).

Na perspectiva do autor, uma importante marca de distinção dos grupos sociais é o gosto, haja vista que ele é construído socialmente e carrega um peso muito grande da educação familiar e da educação escolar propriamente. Em sua obra *A distinção: critica social do julgamento* Bourdieu (2008) traz um estudo no qual analisa as formas de distinção social a partir dos gostos específicos de cada grupo social. Conforme Bourdieu (2008), os gostos podem funcionar como marcadores privilegiados da classe, uma vez que, as práticas culturais, as preferências do indivíduo estão fortemente associadas ao nível de instrução e à origem social. Em outras palavras, um leitor de obras de arte, por exemplo, que seja desprovido dos códigos específicos para a sua compreensão técnica, terá dificuldades para decifrar, decodificar, entender todos os significados trazidos pela obra. Porém se esse traz com ele um patrimônio cognitivo, que lhe é transmitido seja pela educação familiar ou pela educação escolar, isso pode ser em certa medida revertido.

Portanto, para o autor nada é mais distintivo, ou determina melhor uma classe e seu status – além da capacidade de ter uma opinião estética a respeito de uma obra de arte – que “a capacidade de constituir, esteticamente, objetos quaisquer ou, até mesmo, „vulgares“ (...) ou a aptidão para aplicar os princípios de uma estética „pura“ nas escolhas mais ordinárias da existência ordinária.” (BOURDIEU, 1983a, p. 89). Assim, o gosto é capaz de articular uma hierarquia, pois é responsável por estabelecer um sistema dos traços distintivos, que reflete o *habitus* de um grupo. Tendo isso em vista podemos afirmar que o que comanda as práticas de uma classe não é apenas uma baixa ou elevada renda, mas principalmente os *habitus* que foram produzidos por essas condições e que são reproduzidos através do gosto.

[...] gosto é o operador prático da transmutação das coisas em sinais distintos e distintivos, das distribuições contínuas em oposições descontínuas; ele faz com que as diferenças inscritas na ordem física dos corpos tenham acesso à ordem simbólica das distinções significantes. Transforma práticas objetivamente classificadas em que uma condição significa-se a si mesma – por seu intermédio – em práticas classificadoras, ou seja, em expressão simbólica da posição de classe, pelo fato de percebê-las em suas relações mútuas e em função de esquemas sociais de classificação. (BOURDIEU, 2008, p. 166).

Ao propor uma análise do “gosto” Bourdieu (2008) nos ajuda a pensar as práticas dos trabalhadores da Usiminas diante da política da empresa, no que tange ao conjunto simbólico dos valores por ela transmitidos e que foram sendo incorporados aos *habitus* dos indivíduos. Esses símbolos que estruturaram aquilo que eles chamam de “cultura Usiminas” ganham força e passam a justificar as ações da empresa diante de seus trabalhadores, assim como as práticas dos trabalhadores perante a postura da empresa. Isso quer dizer que ao serem produzidos, esses valores passam a ter o sentido que lhes são dados, e assim ganham ares de uma ideologia capaz de interferir nas ações dos indivíduos sociais, e de legitimar e naturalizar os princípios de distinção existentes tanto no espaço físico quanto no espaço social.

O mundo social conforme Bourdieu (2007b) pode ser representado na forma de um espaço estabelecido através de “princípios de diferenciação ou de distribuição” e ser constituído por um conjunto de propriedades que operam no universo social analisado, sendo que essas propriedades conferem ao seu detentor força ou poder. Para o autor quando essas propriedades são atuantes, ou seja, podendo ser entendidas como as espécies diferentes de poder ou de capital (econômico, social, cultural ou simbólico, que geralmente são identificados como prestígio, reputação, fama, etc.) que acontecem nos vários campos. O espaço passa a ser descrito como um campo de forças. Quer dizer, “[...] como um conjunto de relações de força objectivas (*sic*) impostas a todos os que entrem nesse campo e irredutíveis às intenções dos agentes individuais ou mesmo às *interacções directas* (*sic*) entre os agentes.” (BOURDIEU, 2007b, p. 134).

Bourdieu (2007b) afirma que o capital pode existir em seu estado objetivado, ou seja, compreendido em forma de propriedades materiais, e também em um estado incorporado como é o caso do capital cultural, que pode ser garantido juridicamente. Consequentemente, o que define o estado dessas relações de força entre os agentes é o modo como se reveste, em cada ocasião e em cada campo social, “[...] o conjunto das distribuições das diferentes espécies de capital (incorporado ou materializado), como instrumentos de apropriação do produto objetivado do trabalho social acumulado [...].” (BOURDIEU, 2007b, p. 134). Por exemplo, o capital social que é obtido por meio das relações mundanas e que pode oferecer apoios úteis em todos os jogos em que o capital social é eficiente, ou seja, como para atrair ou assegurar a confiança da alta sociedade, ou mesmo servir de moeda de troca em uma carreira política. Tudo isso é o que contribui para determinar a posição de um agente no espaço social.

Assim, chegamos ao segundo grupo de símbolos (apreendidos como uma estrutura estruturada) da política de gestão da Usiminas que se constitui por todo o planejamento urbano e as unidades habitacionais construídas para abrigar os funcionários e seus familiares, além de todos os instrumentos vinculados a eles (as casas, os clubes, os centros comerciais, os centros de saúde e de educação). Como veremos melhor nos capítulos seguintes, Ipatinga se desenvolveu após a instalação de uma grande siderúrgica em seu território e da construção dos bairros operários que foram planejados e organizados conforme a hierarquia interna da usina. Os trabalhadores da Usiminas foram sendo distribuídos pelos bairros conforme os cargos que ocupavam, em outras palavras de acordo com o capital cultural de cada trabalhador.

Para Bourdieu (1997) os seres humanos – entendidos como corpos – da mesma forma que as coisas ocupam um único lugar no espaço e este lugar ocupado pode ser observado por meio de suas dimensões (como a extensão, a superfície e o volume) que cada um deles toma no espaço físico. Portanto, seja como uma localização ou como posição (em relação ao outro) o “[...] *lugar* pode ser definido absolutamente como o ponto do *espaço físico* onde um agente ou coisa se encontra situado, [quer dizer] tem lugar, existe.” (BOURDIEU, 1997, p. 160).

Podemos considerar que para Bourdieu (1997) o espaço físico é onde o espaço social se retraduz, mas de forma mais ou menos confusa. Por isso, para o autor os dois são categorias distintas de análise. Dessa forma, no espaço social o que define os agentes e os grupos de agentes são suas *posições relativas*, pois cada um deles está acantonado numa região determinada do espaço físico. Consequentemente, cada agente possui uma única posição nesse espaço, não podendo, desse modo, ocupar duas regiões ou posições opostas dentro de um mesmo ambiente. (BOURDIEU, 2007)

Os agentes que são constituídos como tais em e pela relação com um espaço social (ou melhor, com campos) e também as coisas na medida em que elas são apropriadas pelos agentes, portanto constituídas como propriedades, estão situadas num lugar do espaço social que se pode caracterizar por sua posição relativa pela relação com os outros lugares (acima, abaixo, entre, etc.) e pela distância que se separa deles. Como o espaço físico é definido pela exterioridade mútua das partes, o espaço social é definido pela exclusão mútua (ou a distinção) das posições que o constituem, isto é, como estrutura de justaposição de posições sociais. (BOURDIEU, 1997, p. 160).

Em síntese, comprehende-se que a posição que cada agente ocupa no espaço social é determinada por sua posição nos diferentes campos. Dessa maneira, o campo social passa a ser descrito enquanto um espaço multidimensional de posições, onde os agentes se distribuem, em primeiro lugar, conforme o volume integral do capital que possuem, e em segundo lugar, de acordo com a composição de seu capital. Consequentemente, as posições são definidas a partir do peso relativo que as espécies diferentes de capital possuem no conjunto das suas posses. (BOURDIEU, 2007b).

Bourdieu (1983a, p. 82) afirma que “as diferentes posições no espaço social correspondem estilos de vida, sistemas de desvios diferenciais que são a retradução simbólica de diferenças objetivamente inscritas nas condições de existência.” Sendo assim, o estilo de vida (que são as condições de existência) se expressão através das práticas e das propriedades dos agentes, haja vista que são um produto dos seus *habitus*. Em outras palavras, o que constitui o *espaço dos estilos de vida* é a relação entre as capacidades do *habitus* “[...] de produzir práticas e obras classificáveis, além da capacidade de diferenciar e de apreciar essas práticas e esses produtos (gosto) [...].” (BOURDIEU, 2008, p. 162).

O espaço social é uma estrutura que manifesta em diversos contextos sob a forma de oposições espaciais (ou de distinção) o espaço habitado, que por sua vez funciona “como uma espécie de simbolização espontânea do espaço social.” (BOURDIEU, 1997, p. 160). De tal modo, na concepção do autor em uma sociedade hierarquizada, seus espaços também serão hierarquizados, pois exprimem as hierarquias e as distâncias sociais que foram produzidas ao longo da história, e que por isso causam um *efeito de naturalização*. Este efeito é capaz de provocar uma inércia das estruturas do espaço social, visto que para que haja uma modificação será necessário um “trabalho de transplantação” o que supõem “transformações sociais extremamente difíceis e custosas.” (BOURDIEU, 1997, p. 161).

Por isso, a incorporação das estruturas da ordem social por seus agentes, segundo Bourdieu (1997) quando se tornam experiências repetitivas e prolongadas, tem como consequência a sua transformação de maneira progressiva em estruturas mentais e em sistemas de preferências. É entender que nos movimentos do corpo (de ascensão/declinio, entrada/saída, inclusão/exclusão, aproximação/distanciamento) existem fronteiras que são apreendidas como algo natural das realidades sociais. Assim, as diferenças se tornam

naturalizadas e o espaço se converte em um dos lugares onde o poder se afirma e se exerce, no modo mais sutil, da violência simbólica.<sup>8</sup>

“[...] os espaços arquitetônicos, cujas injunções mudas dirigem-se diretamente ao corpo, obtendo dele, com a mesma segurança que a etiqueta das sociedades de corte, a reverência, o respeito que nasce do distanciamento ou, melhor, do estar longe, à distância respeitosa, são sem dúvida, os componentes mais importantes, em razão de sua invisibilidade [...], da simbólica do poder e dos efeitos completamente reais do poder simbólico.” (BOURDIEU, 1997, p. 163).

Se retornarmos à separação dos espaços existentes em Ipatinga, fica mais fácil a compreensão do poder simbólico que o planejamento urbano dos bairros operários possuía diante dos trabalhadores da Usiminas e do restante da comunidade. Como veremos no próximo capítulo a cidade possui várias formas de fronteiras invisíveis aos olhos dos visitantes, mas que se tornam nítidas a partir dos olhares de seus moradores. E através do entendimento dos moradores dos bairros operários surgem novas fronteiras e distinções, haja vista que os instrumentos sociais construídos pela usina são sempre descritos enquanto símbolos de poder e de status social.

Dessa forma, para que possamos apreender as nuances do sistema simbólico organizado pela Usiminas enquanto uma estrutura estruturante é essencial que tenhamos a sua cultura e o planejamento urbano da cidade como base de nossas análises. Uma vez que estes grupos simbólicos estão totalmente ligados um ao outro, isto é, só podem ser entendidos a partir da relação que estabelecem. Porém, como observaremos mais adiante esse sistema também contou com um terceiro elemento, de importância ímpar, na estruturação e legitimação do poder simbólico que a empresa possui. A política de vigilância nos espaços externos da empresa, quer dizer, nos espaços de sociabilidade dos trabalhadores foi fundamental para a manutenção das relações de força e na construção de novos *habitus*.

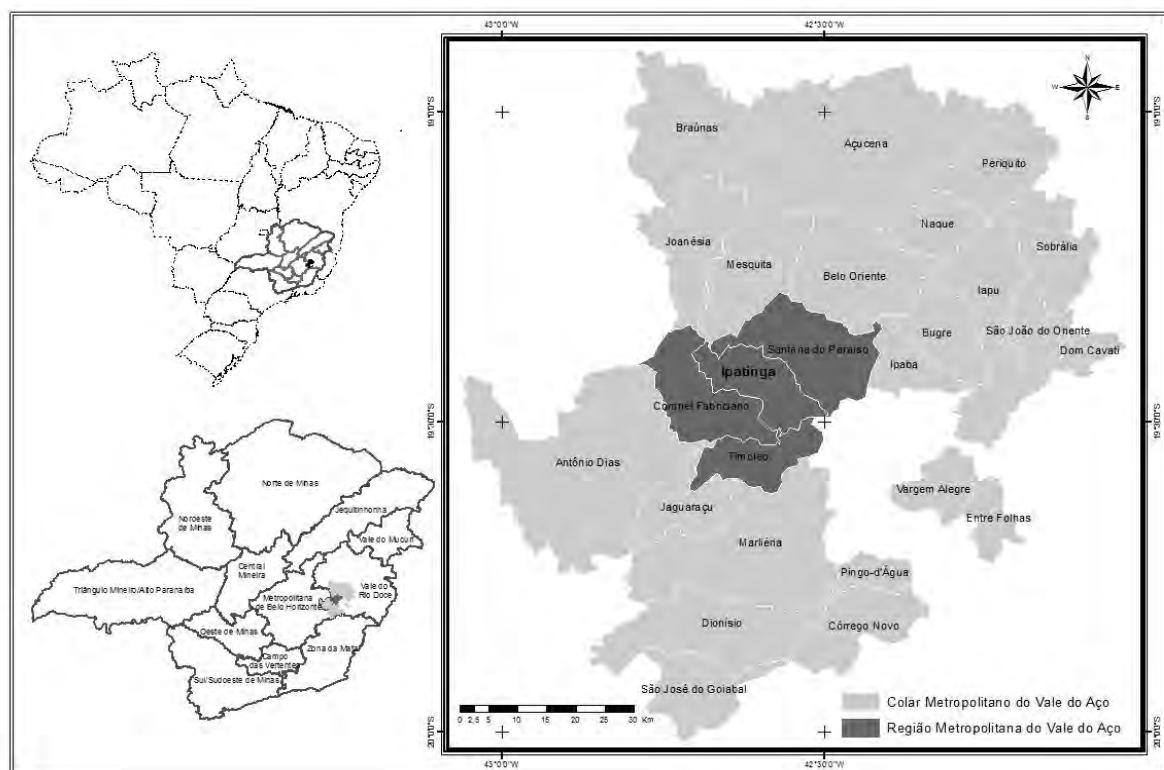
---

<sup>8</sup> Bourdieu a classifica como uma violência desapercebida, pois até mesmo para analistas atentos aos sinais mais visíveis do poder simbólico essa forma de violência tornasse quase invisível.

### 3 A CIDADE DE IPATINGA A PARTIR DA POLÍTICA DE GESTÃO DA USIMINAS

A cidade de Ipatinga surgiu e se desenvolveu impulsionada pelo crescimento da industrialização brasileira. A partir da instalação, nos anos 1920, de uma estação ferroviária da Estrada de Ferro Vitória Minas (EFVM) às margens do ribeirão Ipanema cresce um povoado formado por trabalhadores de uma empreiteira responsável pela sua construção. Entretanto, por ser uma região de mata fechada e sem infraestrutura havia muitos casos de epidemias de malária, o que dificultava a permanência das pessoas que ali chegavam. Foi após a construção da Companhia Belgo Mineira na década de 1930 em João Monlevade, da Acesita em Timóteo nos anos 1940 e da exploração de madeira para a produção de carvão vegetal destinado a essas empresas, que de fato ocorre a ocupação da região. (FREITAS, 2008).

Mapa 1 - Enquadramento da Região Metropolitana do Vale do Aço e da cidade de Ipatinga.



Fonte: SILVEIRA, 2012

Sendo assim, o povoado de Ipatinga nasceu do assentamento das famílias responsáveis pela produção do carvão para a siderurgia, e foi crescendo como um distrito do município de

Coronel Fabriciano. Significativas alterações ocorreram na estrutura econômica, social e demográfica da região, e foram agravadas na segunda metade dos anos 1950 com a escolha da localidade para receber aquela que iria se tornar uma das principais indústrias siderúrgicas do país. A “proximidade com o sistema rodoviário, com a ferrovia que ligava ao porto de Vitória e um local com terras baratas e fartura de água” (MENDONÇA, 2006, p. 63) atraiu os olhares dos brasileiros e japoneses responsáveis pela construção da Usiminas. Tudo isso, promoveu a formação do Aglomerado Urbano do Vale do Aço (AUVA) composto pelos municípios de Timóteo, Coronel Fabriciano e Ipatinga<sup>9</sup>, além de transformar a última em uma das cidades mais importantes do Estado de Minas Gerais. (MAPA 1).

A Usiminas foi fundada por um grupo de empresários e técnicos da área siderúrgica ligados à Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (Fiemg) durante o plano de desenvolvimento econômico do governo de Juscelino Kubitschek (JK), mais especificamente em abril de 1956. (FREITAS, 2008). Conforme Marcelo Freitas (2008), a implantação da Usiminas fez parte do Plano de Metas do Governo JK, o qual teve como objetivo promover a transição de um Brasil dependente da exportação de produtos agrícolas para um país urbano e industrializado. Sua construção se iniciou somente em agosto de 1958 com a entrada do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) e do capital japonês, através da Nippon Steel Corporation, no empreendimento.

A escolha do lugar para a construção da siderúrgica, do terreno para sua implantação se deu através de uma votação do grupo japonês e do grupo brasileiro, na qual ambos decidiram pela compra da terra, então pertencente a empresa Belgo Mineira<sup>10</sup>. Um dos principais motivos que levaram à escolha da região de Ipatinga para sua instalação foi o acordo feito entre o Sr. Amaro Lanari Junior, presidente da Usiminas na época, e a direção da Cia. Vale do Rio Doce (CVRD), que concordou em fazer um frete mais barato no retorno do carvão. Isso representava uma grande vantagem para a CVRD, pois “[...] seus vagões, que transportavam minério para ser exportado no porto de Vitória, voltavam vazios e poderiam, portanto, passar a trazer o carvão para a Usiminas, em Ipatinga.” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987, p. 15).

<sup>9</sup> Atualmente o município de Santana do Paraíso também faz parte do AUVA.

<sup>10</sup> Em 1935, com o objetivo de explorar as matas ali existentes para a obtenção de carvão vegetal a Companhia Siderúrgica Belgo Mineira adquiriu uma grande extensão de terras na região, o que correspondia à quase totalidade do atual município de Coronel Fabriciano. (COSTA, 1979, p. 49-50.)

O acordo beneficiou ambas as empresas, além disso, a proximidade geográfica das mesmas também proporcionou que a Usiminas pudesse comprar o minério a um preço mais baixo. A existência desses fatores locacionais permitiria aos grupos mineiros viabilizarem, ou seja, colocarem em prática o projeto de consolidar o estado de Minas Gerais como um dos mais importantes polos siderúrgicos brasileiros. Haja vista que, a região já possui a Acesita, uma usina muito importante, para a época, que se destinava a fazer aços especiais e uma das grandes responsáveis pela formação do AUVA, ainda na década de 1940. (CHYSOSTOMO, 2008).

Portanto, a instalação da Usiminas em Ipatinga (então distrito de Coronel Fabriciano) foi causadora de transformações que modificaram de modo permanente a configuração do espaço físico da região e também as relações sociais existentes. Haja vista que essa localidade era praticamente desabitada e desprovida de quaisquer recursos de infraestrutura urbana e social. (USIMINAS, 1990). Assim, o número de pessoas que chegavam à região em busca de emprego era muito grande, vindos de todas as partes do país, movidos pelo desejo de um emprego assalariado e por fazer parte de um crescente universo urbano. Isso fica mais claro nas palavras do senhor Raimundo Anício Alves (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987d), um dos principais comerciante locais da época e que também fez parte da comissão de criação do distrito e depois da cidade de Ipatinga,

[...] as empreiteiras trouxeram muita gente. Não havia serviço para todo mundo, mas o pessoal vinha. Tinha mais de 2000 barracas, que o pessoal fez, cobrindo com saco de cimento que sobravam das empreiteiras. Virou uma verdadeira confusão. Isso aqui tudo era cheio de barracas. [...] Vieram de toda parte. De Valadares, Caratinga, Belo Horizonte. [...] Os que vieram sem emprego eram da Bahia, de Recife, enfim de todo o Nordeste. O trem descarregava na estação, que era aqui pertinho, 50, 100, 200, 300 famílias. Alguns vinham com família e outros não. Então, não havia nada que chegassem. No princípio, as empreiteiras aceitavam o pessoal, mas chegou num certo ponto que não tinha onde colocar mais, porque era muita gente. O pessoal vinha e trazia o problema social para Ipatinga. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987d, p. 8-9).

O problema social ao qual se refere está diretamente ligado à falta de moradia para alojar as milhares de pessoas que ali chegavam, mas também se remete à falta de infraestrutura da região, além da carência nos serviços de saúde, de educação e até de mantimentos que suprisse as necessidades dos que ali desembarcavam. Essa relação entre o alto índice populacional e péssimas condições de moradia também gerou inúmeros caso de doenças como a malária e a tuberculose pulmonar. Segundo Paulo Pinto (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987c), um dos chefes do departamento médico da Usiminas no período

de sua construção, o clima quente e úmido da região era um problema. Porém, o maior incômodo foi mesmo as doenças, principalmente a malária, “[...] porque atingia indistintamente a todos, engenheiros, as famílias dos que foram para lá, os operários, e começou a perturbar a obra, tamanha era a incidência.” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987c, p. 9).

Desse modo, devido à baixa qualidade de vida da região e a necessidade de fixação da mão de obra operária e também dos dirigentes coube à Usiminas criar as condições para alojar a todos, incluído os empregados da construção civil. Foi de sua responsabilidade também desenvolver um plano de urbanização que garantiria a expansão do núcleo urbano, tendo em vista um futuro crescimento da empresa. Essa previsão segundo Maurício de Mello (1990) estava embasada nos objetivos e nas políticas que orientavam as ações da usina, em busca de uma valorização do homem.

### **3.1 A organização da política administrativa da Usiminas: uma missão civilizadora**

A fundação da Usiminas e a implantação de sua política administrativa foram responsáveis, não somente, pela organização do espaço urbano da cidade, devido o planejamento dos bairros operários construídos para abrigar os inúmeros imigrantes que chegavam à região em busca de trabalho, mas também pelo seu funcionamento por meio daquilo que se chamou de “cultura Usiminas”. Conforme Denise Pereira (2008) essa política demarca a imagem de uma *empresa válida*, que exerce os valores e as práticas de responsabilidade social corporativa, em todas as suas dimensões, definindo, assim, a *missão civilizadora* da usina.

A cidadania corporativa, enquanto uma mostra de responsabilidade social empresarial é descrita pela autora como uma das estratégias de relacionamento escolhidas pelas empresas nacionais, multinacionais ou transnacionais para lidar com a sociedade local ou global<sup>11</sup>. Entretanto, essas iniciativas são criticadas por possuírem, de modo geral, um caráter paternalista e autoritário, haja vista que nem sempre a comunidade e os atores são envolvidos

<sup>11</sup> Segundo Pereira (2008) uma das definições mais recentes de cidadania corporativa ou empresarial foi divulgada pelo Fórum econômico mundial e diz respeito à contribuição que uma empresa pode dar à sociedade, através de atividades comerciais, de programas filantrópicos, investimentos sociais, e do comprometimento com políticas públicas. (PEREIRA, 2008, p. 47).

nas escolhas. Além disso, Pereira (2008) destaca que a justificativa das empresas para a incorporação em seus planejamentos estratégicos dos modelos e decisões da cidadania corporativa “[...] podem ser alinhadas ao que se configura como um discurso gerencial que busca homogeneidade para o sentido das práticas e da institucionalização da responsabilidade social corporativa.” (PEREIRA, 2008, p. 48).

Sendo assim, ao assumir esse discurso a Usiminas incorpora uma ideia de organização que abrange sua visão de mundo e traz para si a missão civilizadora. Este seria um estilo de vida baseado pela higienização da cidade da empresa, a formulação de políticas restritas à cidade que foi construída e o seu reposicionamento diante das mudanças causadas pelo empoderamento político da cidade e pela privatização da usina. Este processo de higienização “[...] se remete ao ordenamento de categorias sociais no espaço urbano, segregando-as segundo padrões estabelecidos.” (PEREIRA, 2008, p. 59). E no que se refere à cidade da empresa, este processo “[...] remete à reprodução dos padrões hierárquicos na territorialização dos bairros, submetidos à mesma ordem disciplinar, à higiene, ao ceticismo e à austeridade que regiam o interior da indústria.” (PEREIRA, 2008, p. 59).

Segundo Pereira (2008) havia um grande esforço da direção da Usiminas, desde seu nascimento, em demonstrar o seu empenho “na valorização humana e profissional dos trabalhadores e de suas famílias”, o que refletia diretamente sobre a construção da cidade. (PEREIRA, 2008, p. 129). Isso ocorria porque ao explicitar suas concepções de empresa e de homem – concepções essas que partiam da orientação de que as pessoas eram valorizadas como um patrimônio da empresa – com o tempo, elas se configurariam como uma política coesa e permanente. Ou seja, à medida que o discurso torna-se corrente ele se transforma em uma espécie de educação empresarial, direcionada para o reforço permanente do comportamento organizacional e da ordem.

Portanto, para a autora a política empresarial que se desenvolveu em torno desse tipo de fundamento “[...] expressa o que se define como a *missão* ou a *ação civilizadora* da Usiminas em relação à construção da empresa e das condições necessárias à sua existência, incluindo a cidade em que se insere.” (PEREIRA, 2008, p. 130-131). A ideia da missão civilizadora tem sua origem atrelada prática e politicamente ao processo que envolveu a construção da empresa, a urbanização dos bairros operários e o compromisso com a educação dos trabalhadores, garantindo assim a manutenção de uma ordem pública adequada à produtividade. Neste último a empresa deu uma ênfase maior ao seu papel, o que incluiu uma

expansão de projetos de desenvolvimento cultural, destinados à saúde, educação, esporte e lazer.

Esse pode ser mesmo o mais amplo sentido da missão civilizadora: a empresa estabeleceu com a cidade diferentes processos de regulação social que, ao longo do tempo, tornaram-se legítimos e criaram referências identitárias para si própria, para seus trabalhadores e para a cidade. (...) Para tanto, precisa exercer, em todas as suas dimensões, os valores e as práticas de responsabilidade social corporativa, ou seja, os atributos éticos de uma *empresa válida*. (PEREIRA, 2008, p. 131).

Sendo assim, como destacou Pereira (2008), o discurso sobre esta *missão* apontou como seus principais traços um importante papel no desenvolvimento econômico tanto local quanto no país, e o seu empenho para construir um projeto político que a solidificasse como uma empresa idônea. Desse modo, destacaram-se também algumas das ações no âmbito da cidade, como por exemplo: garantia de moradia para todos os funcionários; atendimento à saúde, educação e lazer; a urbanização de seus bairros; apoio comunitário a órgãos religiosos, entidades filantrópicas e assistenciais e tratamento de questões ambientais e culturais. Essas missões também serviram para fundamentar a noção de uma cultura da Usiminas.

Até o processo de privatização da usina, no início dos anos 1990, essas ações se justificaram, uma vez que, o Estado era seu principal acionista o que permitia à direção da empresa assumi-las como um empreendimento de sua alçada. Assim, a direção da usina trouxe durante aproximadamente trinta anos um discurso sobre a responsabilidade de construir e manter a ordem pública através de seu gerenciamento. Tudo isso, reforçou sua dedicação em definir padrões de organização que não diferenciavam a condição do trabalhador dentro e fora da fábrica, portanto, esses eram funcionários o tempo todo.

[...] essa parte cultural ela foi assim [...] se você sair do portão naquela época você não era uma outra pessoa, você continuava sendo o Pedro! O Pedro que fazia o trabalho dele lá dentro era o mesmo Pedro que tava em casa, que tava no clube, que tava no bar, então é [...] a Usiminas preocupava com essa parte externa. [...] Por que, por exemplo, [...] dono de um empresa grande igual a Usiminas, você manda um funcionário, por exemplo, te representar numa outra empresa no Japão, no México, na Argentina então ele tá indo o que?! Representar a empresa, então essa pessoa também aqui fora ela era um funcionário da Usiminas [...]. (Gestor na área de laminação a frio, 55 anos).<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 22 de agosto de 2012. Nome fictício.

Conforme a explicação do gestor entrevistado, o funcionário da empresa à medida que assume a cultura da usina torna-se um trabalhador permanentemente, esteja ele onde estiver a necessidade de manter um comportamento organizacional era fundamental, pois esse passa a ser um representante da empresa e consequentemente de seus valores. O que chama a atenção no relato é que essa preocupação com a parte externa, ou seja, com o comportamento do funcionário fora dos portões da fábrica, se estendia a todos os ambientes. Ela servia, tanto para justificar a ordem nas viagens de trabalho feitas a outros países, quanto das ruas e dos locais de lazer, como clubes e bares, onde as boas maneiras eram mantidas idênticas à disciplina interna da empresa.

Dessa forma, estes padrões de organização foram responsáveis por fundamentar a política de gestão da Usiminas pautada em suas práticas de intervenção urbana e nos valores da “cultura Usiminas”. A consequência disso foi o desenvolvimento de uma cidade possuidora de uma organização física e também de uma organização moral, conforme a noção de Park (1987). Como afirma o autor devido sua vastidão e sua complexidade, que são visíveis, a estrutura da cidade é o que nos impressiona primeiro, porém as bases dessa estrutura são seus habitantes, pois ela é uma expressão deles. Portanto, a organização moral é o resultado do enraizamento dos hábitos e costumes dos moradores das cidades, que ao interagir com a organização física se moldam e modificam uma a outra.

Mas mais do que isso, o que consideramos fundamental, em todos os aspectos, da política de responsabilidade social que a Usiminas assumiu refere-se a sua prática educadora. Em outras palavras, isso quer dizer que na medida em que os indivíduos pertencentes a essa estrutura social internalizam as representações objetivas da empresa – conforme a posição social que ocupam – pode haver uma homogeneidade relativa dos *habitus* desse grupo. Haja vista que, conforme Bourdieu (1983, 2008) a fábrica enquanto uma instituição de socialização passa a exercer uma função pedagógica carregada de ideologias e valores que orientam as futuras práticas desses agentes.

Para entendermos melhor tudo isso, veremos como a instalação da Usiminas foi responsável pela organização do espaço físico de Ipatinga e como a cultura da empresa influenciou na organização moral da cidade.

### **3.2. Criando uma Cultura Usiminas**

Todas as ações desenvolvidas na cidade e para a cidade estiveram pautadas no discurso gerencial da Usiminas, que na descrição de Denise Pereira (2008) era homogêneo e linear. Em sua tese de doutorado a autora faz um rico estudo sobre as políticas gerenciais adotadas pela empresa citada e pela Prefeitura da cidade de Ipatinga, e traz uma importante análise dos discursos gerenciais e consequentemente da cultura que se forma a partir dele. Sendo assim, destaco a relevância deste trabalho na compreensão do modo como as direções dessa grande indústria definiram sua cultura, para que também possamos entender melhor como seus funcionários a descreviam e quais foram suas influências.

Segundo a autora, durante sua investigação foi possível resgatar elementos valorativos da empresa e de seus trabalhadores, que abrangiam as justificativas para as práticas da missão civilizadora. Dentre elas podiam-se incluir as mudanças de adequação à sociedade de mercado em oposição à lógica da empresa estatal, assim como suas adequações à dinâmica e as demandas da cidade aberta e plural. Tudo isso é expresso em um discurso fortemente coeso da alta direção que se confirmava pelo tempo de trabalho e de permanência em seus respectivos cargos dentro da empresa.

A unicidade do discurso e a comunhão dos valores, para esses dirigentes, é fruto da trajetória de esforços para que se pudesse criar uma estrutura exemplar em termos produtivos. Entre os dirigentes da primeira geração, predominava a ideologia nacional desenvolvimentista que foi incrementada pelo vigor estatizante do período da ditadura militar. (PEREIRA, 2008, p. 134-135).

O fato de a Usiminas ter tido um mesmo presidente entre os anos 1958 até 1976, para os entrevistados de Pereira (2008), consolidou as escolhas gerenciais e também conferiu a elas certa estabilidade nas bases e nos eixos de suas políticas. Na realidade, em um trecho transscrito pela pesquisadora, o entrevistado afirma ter havido somente quatro presidentes em praticamente cinquenta anos de história da empresa, o que promoveu uma consolidação da equipe dirigente. Desse modo, houve um esforço dessas coalizões em dar “continuidade ao discurso fundador de idealização e valorização da empresa.” (PEREIRA, 2008, p. 135), e assim constituir a forma Usiminas de administrar.

Para definir esse modo de administração a gerência teve que enfrentar, em seus anos de instalação, duas lógicas completamente distintas de gestão: a brasileira e a japonesa. A

primeira estava pautada no clientelismo político e no autoritarismo patronal, registrava-se assim, interferências dos políticos influentes da época até na formação dos quadros de trabalhadores. Isso pode ser observado nas seguintes fala do assistente da chefia de construção da Usiminas: “no começo apareceu gente de toda parte, querendo ser admitida. Não faltaram cartas de políticos pedindo para admitir fulano.” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987a, p. 7).

Já o modelo japonês defendido por sua diretoria estava pautado na defesa da meritocracia, principalmente nas funções de administração de pessoal e de organização e métodos, devido o rigor técnico necessário para a montagem da tecnologia que eles haviam trazido para o Brasil. Conforme Pereira (2008) por isso foi exigido uma contratação mais técnica, mais especializada de mão de obra.

A efetiva representação dos sócios japoneses no processo de direção da usina, principalmente nas áreas de desenho tecnológico e montagem das estruturas industriais especiais para a siderurgia, reforçava a opção pela escolha técnica dos trabalhadores. Estas frentes de atuação exigiam rigor na definição da força de trabalho com requisitos mínimos de escolarização, para garantir a eficiência operacional, a interpretação de textos técnicos, de diagramas de fluxos operacionais e as habilidades de comunicação. (PEREIRA, 2008, p. 136).

Consequentemente, a forma de conduzir o recrutamento, a seleção e o treinamento de trabalhadores para a fase pré-operacional da Usiminas, como afirmou um dos entrevistados da autora referida, foi um dos maiores problemas enfrentados pela direção da empresa. Haja vista que era necessário aglutinar um grande número de pessoas para as atividades e que coubesse dentro das exigências de qualificação técnicas, fundamentais para cumprir o objetivo imediato que era o funcionamento da usina. Portanto, foi criada uma comissão especial, que percorreu o Brasil todo. Segundo o engenheiro Luiz Verano (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987b), eles “mandavam um destacamento precursor, onde se pregava um cartaz anunciando o dia em que seriam feitos os recrutamentos de jovens para trabalhar na Usiminas em uma boa profissão. Entrevistavam a turma toda, passando logo após para outra cidade.” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987b, p. 16).

O responsável pelo processo de recrutamento foi a gerência japonesa, esta teve de enfrentar várias desavenças com a direção brasileira por causa de seu modelo administrativo. As principais divergências da filosofia de gestão de pessoal estavam no autoritarismo e na violência das práticas disciplinares utilizada pelos brasileiros. Uma vez que, percebiam-se as dificuldades de instaurar padrões de controle social, tanto dentro quanto fora da fábrica, além

de um ajustamento das condições adequadas ao imenso número de trabalhadores que chegavam. Segundo Pereira (2008), a composição do quadro de empregados da usina no ano de 1963, mostra uma preponderância de trabalhadores de base, o que poderia vir a justificar a necessidade de uma disciplina mais rígida das gerências do processo de construção e operação.

Portanto, se no Brasil a disciplina era obtida através do autoritarismo, da troca de favores e pela obediência ao chefe, no Japão as práticas disciplinares primavam pelo respeito à lei e à hierarquia. “Essas tradições eram centradas no autocontrole, no compromisso das pessoas com o cumprimento das leis e com a organização à qual se filiavam.” (PEREIRA, 2008, p. 138). Além de tudo isso havia também os costumes, a língua, as próprias condições de vida que aumentava ainda mais as distâncias entre os dois modelos.

Isso diminuiu com os resultados do Acordo Lanari/Horikoshi que pressupunha a reciprocidade na formação de pessoal, ou seja, do mesmo modo que os japoneses vieram ao Brasil para realizar treinamentos e implantar processos tecnológicos, os brasileiros também foram ao Japão. Dessa forma constitui-se uma comissão composta por dez engenheiros que tinha como objetivo estudar durante um ano os processos produtivos e de gestão da siderurgia<sup>13</sup>. Ao retornarem todos assumiram cargos de liderança nos setores da estrutura administrativa e operacional da Usiminas, tornando-se assim “uma das mais expressivas equipes de trabalho que iriam contribuir para o delineamento do perfil de uma cultura própria a se formar na empresa.” (USIMINAS, 1990, p, 65).

Na concepção de Pereira (2008, p. 139) o que se esperava com esta experiência era uma “relativa unicidade na definição dos parâmetros de controle, no estabelecimento de práticas disciplinares e organizativas e a defesa veemente da obediência aos critérios estabelecidos para o funcionamento da usina.” E em paralelo a isso, o compromisso com o comportamento adequado à empresa se reforçava como uma forma de permanecer no emprego, e se tornar um “homem Usiminas”. Ainda segundo a autora, a partir desse processo houve um aprendizado muito grande, e as dificuldades de relacionamento do inicio foram se transformando, o que provocou um fortalecimento das práticas gerenciais.

<sup>13</sup> Dos dez engenheiros enviados ao Japão três já haviam passado por outras experiências, mas sete deles eram jovens recém- formados e por isso foram chamados de os *Sete Samurais*.

Eu acho que aprendemos muito com os japoneses. Nós somos muito afoitos. Eu digo por mim. É claro que os japoneses sozinhos não construíram a usina. Eles não conheciam o País. Cultura completamente outra. Mas principalmente a idéia (*sic*) da Diretoria, de intercalar um japonês com um brasileiro, fez com que ficássemos um pouco menos atirados, ganhássemos em segurança, em prudência. Eles foram brindados com o “molho” brasileiro para se fazer uma obra daquele vulto. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987a, p. 7).

O tempo da presença física dos japoneses, de dois anos e dois meses, foi uma evidente demonstração de desinteresse pessoal, uma prova de amor à pátria e uma prova de consideração ao Brasil. [...] A presença japonesa foi excepcional! A herança japonesa na Usiminas perdura até hoje. A eficiência, o amor ao trabalho, principalmente o amor ao trabalho, a garra de trabalhar desde o princípio. E por uma questão de sorte e liderança, nós tivemos uma grande equipe a trabalhar conosco, que vem sendo transmitida ao longo dos anos. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987b, p. 12).

Se o modelo japonês de gestão foi essencial para estabelecer as práticas disciplinares, o respeito à hierarquia e a ordem, na percepção do primeiro presidente da usina o engenheiro Amaro Lanari Jr. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) esse não foi tão eficiente no que diz respeito à organização do trabalho. Os argumentos utilizados estavam vinculados aos altos custos de operação, causados pelas exigências japonesas de um aumento no número de operadores de equipamento, o que para a direção brasileira era incompatível com as proposições locais.

O negócio deles era o seguinte: eles queriam que a empresa trabalhasse bem, que os equipamentos funcionassem bem. Então, por segurança, onde tinha um, eles punham dois. Eles queriam mostrar para o mundo inteiro que o equipamento funcionava muito bem. Mas o nosso interesse não era só esse. Era trabalhar barato. De modo que essa divergência nós tivemos no começo da operação, e eu falei com eles que ia contratar os americanos para a organização. Eles concordaram, Sugihara<sup>14</sup> concordou. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987, p. 13).

Dessa forma, a dificuldade dos brasileiros em reproduzir os procedimentos administrativos dos japoneses, possibilitou a contratação da empresa americana Booz-Allen Internacional, para realizar um trabalho específico para a Usiminas de modelos de administração, principalmente administração de custos. A escolha da empresa se deu devido ao sucesso de outro projeto realizado na Itália. Na opinião do presidente da usina na época, a Itália tinha uma cultura mais próxima da brasileira, então se o programa havia dado certo lá, a

---

<sup>14</sup> Yukichi Sugihara foi diretor administrativo e um dos representantes dos sócios japoneses na diretoria da Usiminas. (USIMINAS, 1990).

possibilidade de ter sucesso aqui era grande. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987; PEREIRA, 2008).

Nas palavras do Sr. Amaro Lanari Jr. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) o sistema americano de gerenciamento que foi implantado na Usiminas teve uma grande importância, pois através dele todos os trabalhadores passaram a participar da administração, inclusive os operadores que correspondia aos cargos mais baixos dentro da hierarquia da empresa. Assim, foi constituído um sistema de controle de produção, denominado custo-padrão, no qual se estabelecia padrões de produção para toda a empresa, ou seja, havia padrão de produção, de qualidade, de horas de trabalho, e isso era discutido quinzenalmente. Segundo o engenheiro “[...] o operário discute com o mestre, o mestre discute com o chefe de seção, o chefe de seção com o chefe de divisão, assim até à Presidência.” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987, p. 25). Ao fim ao cabo, todo mundo discutia em busca de melhores resultados, o que estabeleceu certa competição entre eles, dando assim uma motivação a todos.

Para Pereira (2008) os pontos mais marcantes deste projeto foram a renovação das práticas de treinamento e a reorientação dos discursos relativos ao comportamento dos sujeitos perante a obrigatoriedade do cumprimento das metas exigidas de cada um e de toda à empresa. Tendo em vista que todo esforço conforme o projeto da Booz-Allen deveria ser recompensado através do pagamento de um salário e um prêmio de produção, e no caso da Usiminas pela possibilidade de ascensão dentro da empresa, observa-se que foi construído um conjunto de princípios e de valores que foram sendo incorporados e defendidos através dos sistemas de avaliação. Nas palavras de Pereira (2008, p. 141) “[...] a opção pelo pragmatismo da meritocracia, das tecnologias de desenvolvimento gerencial, da formação de lideranças, do trabalho em equipe e da avaliação foi decisiva na configuração da cultura empresarial da Usiminas”.

Portanto, pautada nos valores do modelo de gestão japones, nas técnicas americanas, nos traços da cultura brasileira e também mineira (essa entra com o valor à família e à raiz forte na terra) surgiu uma forma híbrida de administração. Tudo isso influenciou diretamente as práticas de intervenção da empresa na cidade, haja vista a hierarquização dos bairros e no controle do comportamento de seus funcionários. Isso fica evidente nas falas dos trabalhadores entrevistados, independentemente do cargo de ocupação.

A cultura da Usiminas foi uma maneira de agir e se comportar diante da empresa, dos corpos da empresa, trazidos do Japão. O trabalho precisa ser enfocado com muita prioridade. Eu gostei disso, eu sempre gostei, eu acho que isso é importante, tá faltando hoje. (Chefe de operação na aciaria, 61 anos).<sup>15</sup>

[...] a Usiminas seguia muito aquilo que você fazia dentro, você fazia fora da Usina, [...] existiu a chamada cultura Usiminas [...] essa cultura Usiminas [...] era fazer tudo de acordo com ela. Você aqui dentro, você aqui fora tinha que se comportar para [...] não chamar atenção. Você era um funcionário da Usiminas, você vestia a camisa da Usiminas. Então, na verdade, empresa nenhuma quer que um indivíduo seja, seja mal visto [...] toda a empresa não só a Usiminas quer. [...] Você trabalha, por exemplo, para uma determinada firma, você não vai desonrar sua firma, a firma em que você trabalha. Então, a Usiminas, a cultura da Usiminas é isso, é querer que você fizesse a coisa de acordo com um bom comportamento, de acordo com ela. (Líder de grupo do departamento de energia, 76 anos)<sup>16</sup>

A partir dos depoimentos é possível percebermos que para seus funcionários a concepção de uma “cultura Usiminas” está vinculada à ideia de um bom comportamento do trabalhador tanto dentro, quanto fora da empresa. O ofício era visto o tempo todo como uma prioridade, o bom empregado era aquele que vestia a camisa da usina, ou seja, que seguia todos os seus preceitos, que respeitava os seus valores, dentro e fora do ambiente de trabalho. Assim, a cultura Usiminas traz com ela os símbolos que fortalecem o poder simbólico da empresa, mas isto só é possível porque existe uma crença na legitimidade das palavras, ou seja, dos valores e ideologias pautadas nos preceitos da cidadania corporativa e no modelo híbrido de gerencia.

### **3.3. As práticas de intervenção urbana da Usiminas na cidade de Ipatinga**

“A densidade reforça o efeito que os números exercem sobre a diversificação dos homens e de suas atividades e sobre o aumento da complexidade da estrutura social.” (WIRTH, 1987, p. 102). Ao buscar um entendimento do espaço urbano, Wirth (1987) afirma que o crescimento da densidade populacional tende a produzir diferenciação e especialização, uma vez que, somente desta forma a área suportaria o crescimento numérico. Segundo o autor, a concorrência por um espaço tornou-se muito grande, assim, cada área tende a se dedicar a aquilo que melhor lhe dê um retorno financeiro, e com isso o local de trabalho tende a se dissociar do local de moradia.

<sup>15</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 28 de agosto de 2012

<sup>16</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 23 de julho de 2012.

O local e a natureza do trabalho, a renda, as características raciais, étnicas, o *status* social, os costumes, hábitos, gostos, preferências e preconceitos estão entre os fatores significantes de acordo com os quais a população urbana é selecionada e distribuída em locais mais ou menos distintos. (WIRTH, 1987, p. 103).

Portanto, para Wirth (1987) quando indivíduos diversos passam a habitar uma localidade compacta a tendência é que eles procurem se separar, pois possuem modos de vida e necessidade distintas e incompatíveis uns com os outros. Na mesma medida, aqueles que possuem necessidade e *status* mais homogêneos a tendência é que, seja de modo consciente ou inconsciente, dirijam-se (ou são forçados) para uma mesma área. Desse modo, distintas partes da cidade passam a ter funções específicas, transformando-a em um tipo de “mosaico de mundos sociais”. Para Bourdieu (1997) essa proximidade no espaço físico também é capaz de promover uma proximidade no espaço social, o que facilita e favorecesse um acúmulo de capital social.

De certa maneira as práticas de intervenção urbana realizadas pela Usiminas foram a grande responsável por condensar e distinguir os grupos sociais dentro de território de Ipatinga. A seleção do arquiteto responsável pela elaboração do plano urbanístico da área que seria o suporte habitacional da empresa foi realizada através da análise de currículo, em 1958, por Luiz Verano então chefe responsável pela construção da usina e da cidade. O escolhido foi o mineiro Raphael Hardy Filho que convidou o também arquiteto Marcelo Bhering para compartilhar com ele a direção da equipe responsável pelos assuntos referentes à construção da cidade que em seguida se formaria. (MENDONÇA, 2006).

Um ponto importante a esclarecermos se refere ao fato que a cidade projetada pelos arquitetos da Usiminas não incorporou em seu plano urbanístico a área onde estava localizado o povoado pré-existente, chamada “Ipatinga Velha”. Essa denominação foi dada pelos antigos moradores da região e se refere principalmente à área em que hoje está localizado o centro da cidade de Ipatinga. Esse espaço é descrito pelos trabalhadores como uma localidade sem infraestrutura, como um lugar sujo, desorganizado, onde as pessoas matavam porcos no meio da rua e o restante era mato. As ruas eram de barro e não havia luz elétrica, a energia era produzida por um gerador, que funcionava durante o dia, mas era desligado no final da tarde. Não havia ruas, os caminhos que davam acesso às outras áreas eram feitos em meio ao colonhão através de trilhos.

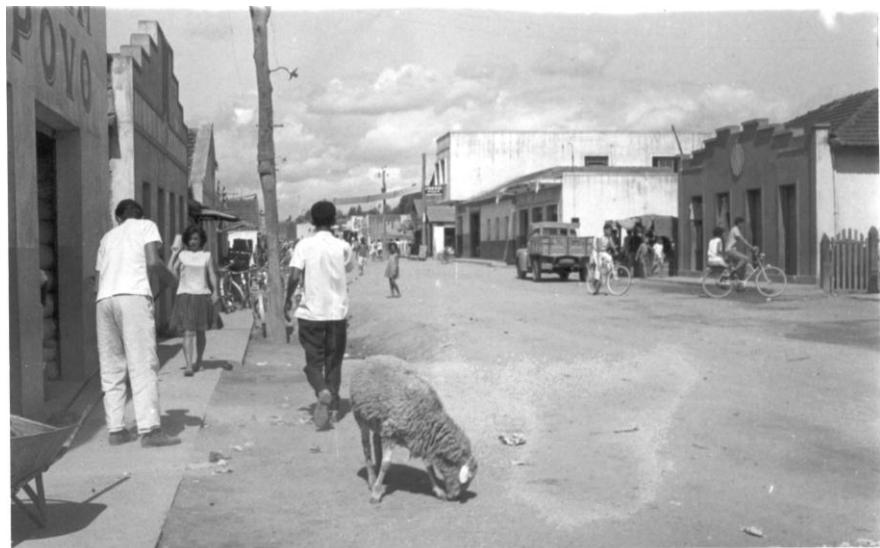
Ah! O centro de Ipatinga deve ser mais ou menos como você já deve ter visto em algumas fotos! Ali era um negócio muito tumultuado. Porque tinha aquela região cá de cima da prostituição, onde que eles demoliram a uns anos atrás<sup>17</sup>, e tinha só aquela ruazinha principal, que hoje é a 28 de Abril, entendeu? Tinha um cineminha ali naquela pracinha 1 de Maio ali, e mais era aquela confusão! O pessoal matava porco tudo no meio da rua, e cozinhava aqueles troços no meio da rua. Os trabalhadores vinham de carro, eles saiam lá da Usiminas e vinha todo mundo depois do serviço pra lá [para ali]. Ia pra lá fazer farra, tomar bebida, fazia tudo, então tudo era feito ali ou então tudo em Coronel Fabriciano, porque a vida social aqui era em Coronel Fabriciano. (Supervisor de assistência técnica, 73 anos)

Ah! Naquela época era muito ruim! O centro de Ipatinga ali onde, [...] ali onde está alojada a prefeitura de Ipatinga, o banco Real aquilo era um mato. Você chegava ali tinha animal ali, entendeu? Era um lugar, por exemplo, que se você quisesse ocultar alguma coisa era só entrar ali no mato, era uma mata né! Naquela época a prefeitura tinha se emancipado [...] Tinha pouco tempo, né? [...] Então tava começando tudo,[...] é até difícil comparar o centro de Ipatinga daquela época, porque hoje o centro tá todo desmatado e naquela época não. A cidade era matada. [...] As vezes o cara comprava aquilo ali e tinha aquele trem como pasto, para ter criação aquele trem, né? Era criação solta pela rua afora, era aquela bagunça! [...] Porque as condições era... era casa de tábua, aquelas construções é [...] é pequeno porte mesmo. Pequeno porte, e não era uma casa, era casa assim de qualquer maneira, era casa tipo que os sem terra fazem ai, mas eles fazem de lona e eles faziam de tábua [...] (Supervisor da laminação de chapa grossa, 63 anos).

Nos estudos de Claudio Castro (2006) sobre a região, o pesquisador afirma que essa questão da não absorção do povoado no projeto urbano, realizado pela usina, foi responsável por causar uma fratura no espaço da cidade, criando dois universos paralelos no que tange a infraestrutura urbana e as diferentes categorias de pessoas ou classes sociais que nelas moravam. Para ele tudo isso inscreveu “as marcas das diferenças sociais no espaço urbano da cidade” (CASTRO, 2006, p. 36), ou seja, de um lado cresceu a “cidade planejada” para os trabalhadores da Usiminas integrada ao sistema socioeconômico vigente, e do outro lado a “cidade espontânea” habitada por trabalhadores que viviam em precárias condições socioambientais.

<sup>17</sup> A região a qual o entrevistado se refere ficou conhecida com “Rua do Buraco” e se caracterizava por ser um local onde residia uma população de baixa renda e também a zona boemia e de prostituição da cidade de Ipatinga. Esta área passou por um processo de revitalização do novo centro, no qual incluía a remoção e reassentamento dos moradores em outros bairros, durante os anos 1990. Para mais informações ver CASTRO, 2006.

Figura 1 – Avenida 28 de Abril no centro de Ipatinga em 1968



Fonte: Prefeitura Municipal de Ipatinga

Figura 2 – Região da rua do buraco no centro de Ipatinga no início dos anos 1960



Fonte: Prefeitura Municipal de Ipatinga

Voltaremos a discutir essas questões mais adiante, no entanto acredito ser necessário pensarmos a partir dessa ideia de dois universos paralelos se Ipatinga pode ser descrita como uma cidade planejada. Como descreveu Hardy Fillho (1970, p. 34) em 1958 “Ipatinga era uma pequena vila com pouco mais de 60 casas e 300 habitantes; distrito semi-abandonado (*sic*) do município de Coronel Fabriciano.” Entretanto, conforme os dados do Censo Demográfico de

Minas Gerais levantados por Costa (1979), no ano de 1960 esse vilarejo já possuía uma população urbana de 4.185 moradores e em dez anos esse número subiu para 44.780 habitantes. Dessa forma, é impossível pensarmos o surgimento da cidade desvinculado da instalação da Usiminas e de seu planejamento físico como suporte habitacional da usina. Em outras palavras, não existiria uma “cidade espontânea” se antes não tivesse havido todo um planejamento arquitetônico de construção da “cidade Usiminas”, assim uma é consequência da outra.

Portanto, Ipatinga foi uma cidade planejada, fruto de um minucioso projeto urbanístico que objetivava ser flexível e dinâmico para acompanhar o crescimento da indústria e o desenvolvimento social, econômico e demográfico que fatalmente ocorreria. (COSTA; MONTE-MÓR, 1996). Conforme Castro (2006, p. 33), Hardy Filho projetou uma cidade que do ponto de vista econômico “deveria integrar-se ao processo de desenvolvimento do país, segundo as aspirações das elites industriais, políticas e intelectuais mineiras.” Por isso, seu planejamento deveria ser realizado dentro dos termos de uma comunidade aberta, que se caracteriza por possibilitar que a livre iniciativa torne-se atuante após o término da fase de construção e implantação da fábrica, promovendo, assim, uma relação mais intensa e diversificada com o mundo exterior, ao contrário das cidades fechadas.

No depoimento para uma publicação de comemoração dos 25 anos da Usiminas do Sr. Gil Guatimosim Junior (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987a), assistente da chefia de construções da usina, percebe-se uma preocupação de fazer em Ipatinga o contrário que a Acesita havia feito na cidade de Timóteo. Conforme suas palavras a “Acesita era uma cidade fechada<sup>18</sup>. Em sua entrada existia um mata-burro. O negócio era de propriedade particular. Lembro-me de ter dito ao Dr. Verano para nós fazermos uma coisa diferente na Usiminas.” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987a, p. 7). Deste modo, buscou construir uma cidade dentro dos moldes de uma cidade aberta, cujo plano urbanístico seguia os ideais modernistas<sup>19</sup> também encontrados no projeto de construção da cidade de Brasília. (MENDONÇA, 2006).

O plano preliminar de Hardy e Bhering para os bairros da Usiminas ao final de 1958 já estava pronto. Sua elaboração estava atenta ao que a empresa já havia estipulado, de modo a manter “o cronograma de execução da vila operária e não ultrapassar os limites de tempo e

<sup>18</sup> Era comum entre funcionários e moradores da região chamar ou se referirem às cidades de Ipatinga e Timóteo pelos correspondentes nomes das siderúrgicas nelas instaladas, uma vez que, as áreas que correspondiam aos municípios possuíam uma menor relevância econômica.

<sup>19</sup> Ver mais sobre as influências do urbanismo modernista na arquitetura da cidade de Ipatinga em MEDONÇA, 2006. E para ter uma visão mais crítica do planejamento modernista no Brasil ver MARICATO, 2000.

gastos para a sua inauguração". (MENDONÇA, 2006, p. 64). As justificativas dos critérios que foram utilizados para a implantação do projeto na localidade pré-definida pela direção da fábrica se encontram em um importante documento denominado *Vila-Operária da USIMINAS em Ipatinga*, que traz também algumas deficiências deste plano.

Essas deficiências estão relacionadas à falta de espaço local e às condições topográficas e hidrográficas da região, o que na concepção de Hardy e Bhering prejudicaria os imperativos econômicos e estratégicos da Usiminas. Haja vista que, segundo os arquitetos, o local destinado à primeira etapa do processo de urbanização, situado à margem esquerda do Rio Piracicaba e oposta à reserva florestal do Vale do Rio Doce, era bastante acidentado, dificultando, assim, um planejamento adequado de expansão no futuro.

Acresce considerar que em virtude da disseminação das áreas suscetíveis de serem aproveitadas sem que a implantação da trama urbana acarretasse inconveniências de ordem econômica, levou-nos a adotar o partido de pequenos núcleos interligados por vias de penetração e tráfego periférico, o que, evidentemente, nos conduziu a uma solução diversificada, sem a rigidez dos planos absolutamente geométricos. (HARDY, BHERRING, 1958. In: MENDONÇA, 2006, 167)<sup>20</sup>

Dessa forma, a solução encontrada foi a criação de unidades habitacionais nos locais onde as condições topográficas do terreno eram favoráveis. Essas se caracterizaram por serem autônomas tanto em relação ao comércio de abastecimento, quanto em relação às necessidades de educação e recreação, e tudo isso interligados por largas vias de circulação periférica. Portanto, o objetivo do pré-plano dos bairros operários de 1958 era originar, com os recursos da própria Usiminas, todo um suporte urbano e habitacional que viabilizasse a inauguração e o funcionamento da indústria no ano de 1962, como previsto (ANEXO A). Em outras palavras, para que a usina começasse a produzir foi fundamental a fixação de sua mão de obra a partir da construção das moradias e da distribuição desses trabalhadores nos edifícios erguidos.

<sup>20</sup> Este texto foi obtido através do Anexo A da dissertação de Roxane Mendonça (2006), por isso para facilitar a identificação ele será referenciado durante o texto conforme a paginação da autora.

### ***3.3.1. O desenvolvimento das Unidades de Vizinhança e a hierarquização dos bairros***

A escolha por unidades de vizinhança possibilitou uma interação social entre um grande número de tipos de personalidades dentro do ambiente urbano que estava sendo criado. Segundo Wirth (1987) essa interação tende a complicar a estrutura das classes e quebrar a rigidez das castas, o que leva a um “[...] arcabouço mais ramificado e diferenciado de estratificação social do que em sociedades mais integradas.” (WIRTH, 1987, p. 104). Como ocorre no espaço físico dos bairros operários da Usiminas, onde a interação acontece a partir da separação por cargos.

A elaboração do pré-plano de urbanização em 1958, como destacou Roxane Mendonça (2006), teve como referência dados obtidos através de um estudo encomendado em outras cidades da mesma tipificação, como Volta Redonda, João Monlevade e da vizinha Timóteo. Um dos pontos mais relevantes pautou-se nas informações concernentes, principalmente, à primeira cidade citada e se refere aos cálculos do número de habitações necessárias para abrigar todos os tipos de funcionários que nela chegavam. Ou seja, a partir dessas pesquisas estabeleceu-se uma fórmula estatística que calculava o número de residências a ser construídas de acordo com a produção de aço da empresa.

Para a previsão da população foi adotado um índice médio de seis pessoas por tonelada de aço produzido por ano, assim como adotado pela Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) em Volta Redonda. Porém, alguns índices precisaram ser alterados conforme normas recomendadas, já que em Volta Redonda em muito essas foram ultrapassadas. Ou seja, para cada seis operários que a CSN contratava quatro eram funcionários administrativos, o que aumentava muito os encargos da empresa. Desse modo, a Usiminas passou a seguir a risca as recomendações adotando, assim, a relação de um funcionário administrativo para cada quatro operários e consequentemente diminuindo seus encargos. (MENDONÇA, 2006, p. 167-189).

A partir deste índice médio chegou-se a um número total de 37.500 habitantes para a primeira fase de produção que foi de 1.000.000 toneladas de aço/ano. Para essa população foi feito uma estatística considerando também como seus integrantes, além dos trabalhadores da empresa, as crianças e familiares inativos, e os ativos de outros setores que estavam vinculados às atividades terciárias como: comércio, indústria de manutenção, profissionais liberais, serviços urbanos, etc.. Assim, conforme os dados destacados pela pesquisadora Roxane Mendonça (2006, p. 65), esta população total estava dividida em 6.000 funcionários

ativos, 1.500 ativos de setores externos e 30.000 dependentes inativos. Em resumo as necessidades de instalações seriam basicamente de 1958 alojamentos para solteiros e 5542 unidades residenciais.

Todos esses números tiveram uma fundamental importância na organização das Unidades de Vizinhança, pois através deles ficou estabelecido não apenas quantas habitações eram necessárias, mas também o tipo de moradia para cada trabalhador, como podemos ver na tabela do ANEXO B. No texto escrito em 1958 pelos arquitetos, eles chamam atenção para o elevado número de trabalhadores solteiros, principalmente na primeira etapa, e para a necessidade de prever uma zona hoteleira, onde ficariam os hotéis, repúblicas e pensões utilizadas para alojar os solteiros. Dessa forma, as residências que foram construídas em cada bairro seguiam um planejamento que designava a formatação de seus espaços físicos de acordo com o estado civil, o número de filhos e com o cargo do funcionário. Levando, portanto, para o ambiente urbano da cidade as relações funcionais e de poder que existiam no âmbito do trabalho, ou seja, uma reprodução de sua hierarquia interna. (COSTA; MONTE-MÓR, 1996; MENDONÇA, 2006).

Isso fica evidente na descrição feita por Hardy e Bhering (MENDONÇA, 2006) a respeito da divisão do espaço que chamam de “vila”. Segundo eles essa seria dividida em quadras de habitações coletivas, ou seja, os alojamentos – destinados a operários e funcionários subalternos e outros que eram destinadas a operários especializados, engenheiros e contramestres – e em quadras de habitações individuais, que eram subdivididas em setores conforme as categorias hierárquicas da companhia. Ainda segundo os arquitetos “[...] o setor de residências para engenheiros, funcionários administrativos e pessoal de alto nível, ficará situado numa elevação favorável do terreno, e junto ao hotel principal.”<sup>21</sup> (MENDONÇA, 2006, p. 169).

Os cálculos estatísticos contidos no pré-plano de urbanização, além de apresentarem o número de casas a serem construídas, também trouxeram dados referentes ao número de atividades econômicas auxiliares necessárias para suprir uma população composta por mais de 37 mil habitantes, como é possível observar na tabela anexada. Essa avaliação levou em conta vários tipos de empreendimentos e de serviços fundamentais, como por exemplo: restaurantes,

<sup>21</sup> A área do terreno a qual se referem fica mais isolado dos outros bairros, por isso foi destinada à construção do bairro Castelo, região mais nobre da cidade de Ipatinga.

clubes esportivos, cinemas, igrejas, hotéis, hospital e posto de saúde, delegacia, escolas primárias, centro telefônico, lojas em geral e até serviços autônomos (advogados, pedreiros, médicos, taxistas, costureiras e etc.). E também previa o número de habitações que deveriam ser construídas na segunda etapa de expansão da empresa.<sup>22</sup>

Sendo assim, cada bairro planejado e construído pela Usiminas foi concebido como uma Unidade de Vizinhança (UV), que se caracterizou por uma homogeneidade na arquitetura das edificações, e por virem acompanhada dos equipamentos de comércio, serviços e lazer. Se no texto do pré-plano de urbanização escrito pelos arquitetos em 1958 eles justificam a escolha pelas UVs, foi apenas em 1965 que as normas de urbanização foram descritas, assim como o regulamento das obras<sup>23</sup>. Assim, consta no parágrafo XII do artigo 1º das normas de urbanização o conceito de bairro ou Unidade de Vizinhança definido como:

[...] um grupo de residências abrangendo uma ou mais unidades residenciais, em torno (*sic*) de, no mínimo, um estabelecimento de ensino primário, além de outros equipamentos que polarizam a vida social de cerca (*sic*) de 1.000 a 1.200 famílias. Todo bairro deverá ser equipado com um centro de educação primária, recomendando-se a distância máxima de quatrocentos metros entre este (*sic*) centro e a habitação mais afastada. (USIMINAS, 1965. In: MENDONÇA, 2006, p. 200).

Neste documento encontramos também a definição do que seriam as unidades habitacionais. De acordo com ele “é um grupo de residências ou habitações em torno (*sic*) de um centro dotado de certos equipamentos sociais que polarizam a vida social de, aproximadamente, duzentas famílias.” (USIMINAS, 1965. In: MENDONÇA, 2006, p. 200). A principal diferença entre essas duas formas de unidades se refere basicamente a uma questão de escala. Ou seja, ambas são grupos de residências localizadas em torno de equipamentos sociais, porém as UVs abrangem um número maior de famílias.

O pré-plano de urbanização, de 1958, além de trazer os esquemas que atendiam à construção dos alojamentos para solteiros e população móvel, correspondentes a hotéis, pensões e repúblicas, e das habitações de um a quatro quartos, também trazia os instrumentos urbanos de serviços e de infraestrutura que compunha as UVs. Dentre eles destaque para os

<sup>22</sup> Este cálculo foi estendido para a segunda etapa de produção de 2.000.000 toneladas/ano, com um acréscimo de 34.500 habitantes, chegando a um total de 72.000 habitantes.

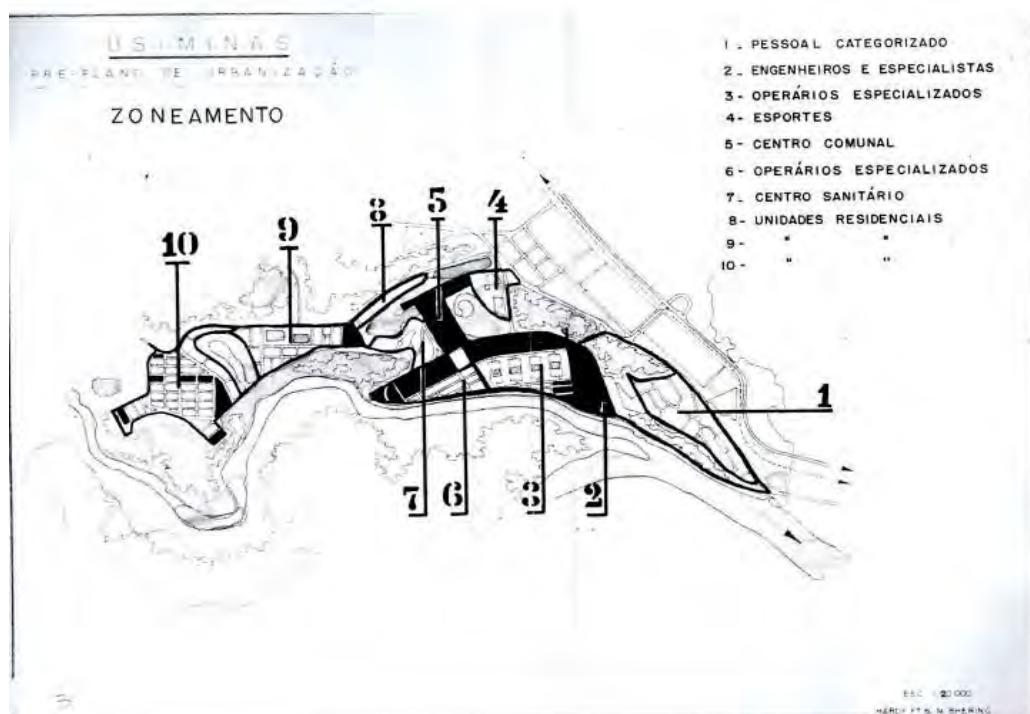
<sup>23</sup> Esse documento foi denominado pela arquiteta Roxane Mendonça (2006) em sua dissertação como *o Plano Diretor de 1965*. Entretanto sabemos que este não pode ser entendido enquanto tal, haja vista que não possui todas as características compatíveis ao Estatuto das cidades (lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001). Sendo assim, esse documento será analisado por nós como sendo as normas de urbanização e o regulamento das obras do planejamento urbano realizado pela Usiminas. Este também será identificado conforme paginação da autora.

serviços de água, luz, esgoto, transporte coletivo, a construção das áreas de lazer, assistência médica e hospitalar, assistência religiosa, ensino, abastecimento de alimentos, núcleo comunal. Parte desses equipamentos fica evidenciada na planta de zoneamento do pré-plano de urbanização como podemos ver na figura 3.

Mesmo essa planta sendo correspondente apenas a uma pequena porção do terreno destinado ao empreendimento como um todo, é possível observarmos uma arrumação ordenada conforme as metas e os limites estabelecidos pela empresa. Segundo Park (1987) uma planta da cidade “estabelece metas e limites, fixa de maneira geral a localização e o caráter das construções” (PARK, 1987, p. 29) e assim como a imagem abaixo, impõe uma arrumação aos edifícios construídos. Entretanto, ainda segundo o autor o sistema de apropriação individual desses espaços, torna mais difícil o seu controle, e por causa disso não podemos determinar com antecedência em qual localidade haverá uma maior concentração da população, ou seja, a organização e distribuição dos habitantes de uma cidade não podem ser nem projetada, nem controlada.

Figura 3 - Planta de zoneamento

192



Fonte: Usiminas (MENDONÇA, 2006, p. 192).

Todavia ao leremos a planta de zoneamento feita pela Usiminas o que podemos perceber, além de um espaço planejado, é uma tentativa de construir uma área controlada, o que vem de encontro às afirmações de Park (1987). Nela encontramos os bairros do Castelo destinados aos dirigentes ou pessoais categorizados (representado na legenda pelo número 1) e do Cariru destinado aos engenheiros e operários categorizados. A distinção dos espaços conforme os cargos de ocupação são evidentes, assim como os locais destinados ao comércio<sup>24</sup> (5) e à prática de esportes (4), entretanto não tão evidente está a separação entre os alojamentos para solteiros (3) e as unidades residências para os casados (2, 8, 9 e 10). Como veremos no depoimento abaixo a separação dos espaços acontecia de diversas formas, caracterizando, assim, aquilo de Wirth (1987) chamou de mosaico de mundos sociais.

[Os prédios do Cariru] eram só pra funcionários e naquela época era o seguinte: o prédio rosa era pra nível superior com filhos, os prédios que tem garagem em baixo, J24, 25 e 26, era pra nível superior casados. E eu consegui um que já tinha, vamos dizer assim um up grad, eu já pulei logo para o J 23 na época [...] quando não tinha vaga nos outros “Js” punham também os recém casados no J23. [A diferença entre eles se dava pelo tamanho] o [J] 23 era 110 metros enquanto que o outro uns 80 e poucos [metros]. A diferença era que um tinha 3 quartos e outro 2 quartos. (Gestor na área de laminação a frio, 55 anos).

A escolha dos arquitetos pelo formato das unidades de vizinhança como solução para os problemas das características físicas especiais da região conduziu também para a resolução da dificuldade em lidar com os elementos heterogêneos da população, tanto em termos de condições socioeconômicas, quanto em termos de educação e hierarquia. (HARDY, BHERING, 1958. In: MENDONÇA, 2006). Além disso, foi igualmente de interesse deles deixar claro que a escolha por esse formato foi devido às condições de trabalho de uma siderúrgica daquele porte.

Não seríamos nós que haveríamos de preconizar uma cidade “segregada”. No entanto, as próprias condições de trabalho duma (*sic*) Usina do porte da Usiminas, seja por tradição, seja por conveniências administrativas, obrigam e uma discriminação das unidades habitacionais por classe de funcionários, engenheiros e operários.

Assim sendo a solução a que as condições topográficas do terreno nos obrigou, encaminha-se naturalmente para a separação por bairros, das diversas categorias de empregados da Usina. (HARDY, BHERING, 1958. In: MENDONÇA, 2006, p. 168).

---

<sup>24</sup> O centro comunal era entendido por Hardy Filho (1958) como um elemento especial, ou seja, um espaço que convergia as atividades sociais, administrativas, comerciais e religiosas do núcleo.

Através do argumento dos arquitetos responsáveis pelo planejamento urbano da “vila” operária fica nítida a noção de Bourdieu (1997) de que o espaço habitado funciona como “uma espécie de simbolização espontânea do espaço social.” (BOURDIEU, 1997, p. 160). Ou seja, se a estrutura do espaço social é hierarquizada isso certamente irá se reproduzir no espaço físico, assim como as distinções. Estas estão claramente definidas por meio dos cargos de ocupação no interior da fábrica (engenheiro, técnico ou operador), deste modo a princípio os bairros são separados segundo o capital cultural dos trabalhadores, quer dizer, conforme a titulação acadêmica ou nível de escolaridade de cada um.

A justificativa utilizada pela própria direção da empresa para a hierarquização dos bairros se apoava no desconforto dos próprios trabalhadores por conviverem no mesmo ambiente. Segundo o Sr. Amaro Lanari Jr. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) no projeto original entregue a Hardy Filho a hierarquia dos espaços não estava instituída, houve até uma tentativa de estabelecer uma convivência entre os vários níveis que não foi bem sucedida. Em suas palavras, foi previsto dois ou três tipos de residências no mesmo bairro, “depois vimos que isso não era possível, era poesia, um pouco de romantismo de nossa parte. No clube, os operários não se sentiam bem junto aos chefes, aos engenheiros. [...] A vivência criou a demanda de coisas que no princípio não achávamos importantes.” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987, p. 15-16).

A ideia de pessoas de níveis sociais e educacionais diferentes morando em um mesmo bairro, ou em uma mesma rua, como algo romatizado, também foi constatada em falas de ex-funcionários entrevistados. Para a direção e para as chefias da empresa a possibilidade de um espaço mais igualitário era algo que só seria possível no campo do imaginário, da poesia, a ponto de tornar-se uma utopia. Dessa forma, os argumentos utilizados para justificar a concordância com a hierarquização dos bairros parte da ideia de uma distinção que é natural, principalmente no que se refere ao volume do capital econômico dos indivíduos.

É difícil isso! O ideal é que todas as pessoas convivessem nos mesmos bairros, todo mundo junto, mas é utopia! Porque isso não existe. Isso fica, fica na imaginação da gente. É muito difícil, você conceber um bairro igual a esse aqui, e que se tivesse que fazer uma casa pro engenheiro, uma casa pro outro, por que queira ou não ia ser diferente, bom se não fosse diferente, mas essa diferença faz parte da vida! A vida é assim! Não adianta você querer que todo mundo vai morar num palácio por que isso não vai acontecer. Isso é coisa de socialista! (Chefe de operação na acaria, 61 anos)

Esse modo de justificar a distinção dos locais de moradia foi incorporada ao discurso dos operários, que acreditam nela como algo que lhes era benéfica, pois evitava constrangimentos familiares. Ou seja, percebe-se que a relação mútua existente entre os estilos de vida de cada grupo e os esquemas do *habitus* são transformados em um conjunto de sinais socialmente qualificados como sendo distintivos (por exemplo, a diferença salarial e a posse de artigos de luxo para a época, como um carro). Para Bourdieu (2008) o que transforma a distribuição do capital simbólico em capital legitimo e irreconhecível em sua verdade objetiva é a dialética das condições e dos *habitus*, produtos de uma relação de forças.

Eu sempre achei benéfica, sempre achei benéfica, sabe porque? No Castelo morava-se o chefe de departamento. Juventino<sup>25</sup> trabalha na laminação, operador da Usiminas. Hoje por exemplo, digamos que seja hoje. Chefe de departamento, ganhava na época 8 mil reais, Juventino ganhava mil reais, né? Como é que eu posso [segui] uma pessoa dessa? Numa época: natal, ano novo, aniversário, escola e etc. Eu criaria meu filho traumatizado! Porque a criança não entende, né? Por que que o filho do chefe de departamento ia pra escola de carro, e o meu tinha que ir de bicicleta ou a pé? Que nem carro eu tinha. Né? (Supervisor da laminação de chapa grossa, 63 anos).

### **3.3.2 O planejamento e desenvolvimento dos bairros da Usiminas**

A separação dos bairros como foi discutida acima ocorreu conforme as categorias de trabalho existentes dentro da Usiminas. A princípio, ainda no período de instalação da empresa a prioridade foi alojar os engenheiros chefes da construção e os representantes japoneses, além do grande volume de trabalhadores braçais que chegavam através das empreiteiras e foram responsáveis por levantar a estrutura física da usina. Para isso foram erguidos alojamentos no bairro Horto que serviu de apoio para todos os tipos de funcionários, incluindo as chefias, enquanto os demais bairros estavam sendo construídos. Portanto, é possível afirmarmos que em sua maioria os trabalhadores da Usiminas foram moradores no Horto, fosse por curto ou longo tempo, o que torna essa localidade de grande relevância.

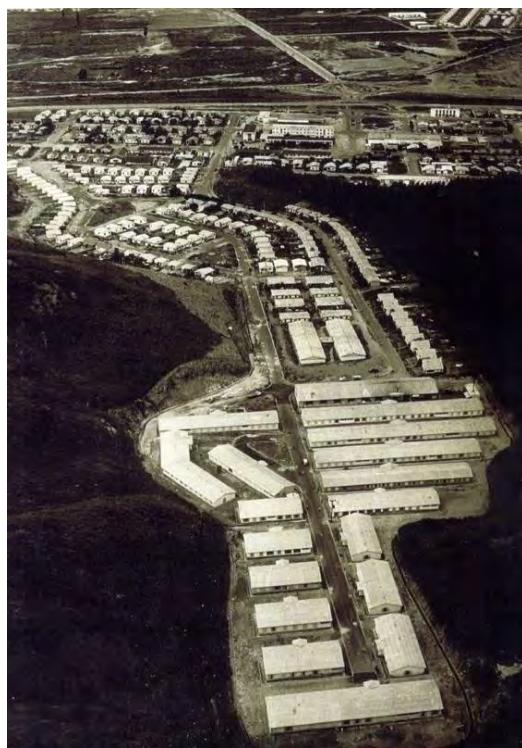
Foi a partir desse espaço que a chamada “vila operária” da Usiminas se iniciou. O Horto, juntamente com o Santa Mônica foram os primeiros bairros a serem construídos e habitados e os únicos que não foram implantados entre a área da usina e o rio Piracicaba (MENDONÇA, 2006). O primeiro é descrito pelos trabalhadores entrevistados como um bairro comercial, onde estava localizado o banco, os restaurantes (incluindo os “bandejões” da

<sup>25</sup> Nome fictício.

empresa), uma loja de moveis, um cinema, a primeira igreja católica da cidade e outros estabelecimentos comerciais. Além disso, o Horto já nasceu com uma infraestrutura, como água, luz, esgoto e as ruas eram asfaltadas, coisa que não existia na Ipatinga velha. Parte das casas era de madeira, mas também foram construídas residências de alvenaria, incluindo os alojamentos, para abrigar os funcionários especialistas e técnicos operadores.

Os alojamentos foram construídos na área mais central do Horto – próxima da portaria de entrada da empresa – e também no bairro Santa Mônica. Isso pode ser observado na figura 4, nela é possível localizarmos em sua parte superior o primeiro bairro, caracterizado por construções individuais menores e por sua proximidade à área de construção da Usiminas. E na parte inferior da imagem o Santa Mônica, praticamente composto pelos blocos de alojamentos germinados e por um refeitório.

Figura 4 - Vista aérea dos bairros Horto e Santa Mônica durante os anos 1960.



Fonte: Prefeitura Municipal de Ipatinga

Esses alojamentos foram ocupados conforme o cargo dentro da usina, desse modo, havia os alojamentos dos técnicos, dos engenheiros, dos operadores, dos médicos e também dos operários das empreiteiras. Porém, à medida que os demais bairros foram sendo

terminados esta variação foi diminuindo, permanecendo prioritariamente funcionários de nível técnico e operadores. A diferenciação entre a estrutura física se deu menos pelo número de quartos por alojamento, e mais pelo número de trabalhador por quarto e pelo material (madeira ou alvenaria) dos quais foram feitos. Assim, quanto mais baixa sua hierarquia dentro da usina pior eram as acomodações do alojamento e maior o número de homens para dividir quarto.

Foram exatamente essas diferenças entre os alojamentos que caracterizou a região do Santa Mônica, pois devido sua proximidade com o Horto ele se transformou em uma área praticamente residencial. Desse modo, o bairro se dividia entre os alojamentos que abrigavam os operadores da Usiminas, os blocos que alojavam os trabalhadores das empreiteiras responsáveis pela construção da usina, e as casas de madeira para os funcionários casados já na divisa com o bairro do Horto. Era difícil estabelecer uma separação exata entre os dois bairros como podem observar na fala abaixo.

Ah o bairro do Horto, só existia o bairro do Horto, o resto era tudo mato! Era um matagal danado, [...] tinha um alojamento de alvenaria e na parte de baixo tinha um alojamento de madeira, que era o pessoal da empreiteira que morava no alojamento de madeira. E nos alojamentos de alvenaria o pessoal empregado da Usiminas. Inclusive na época houve um atrito entre os empregados e a Usiminas em [19]63, houve uma invasão lá no alojamento dos cara da empreiteira, a polícia bateu nos cara dormindo lá, uma confusão danada! (Supervisor da oficina de máquinas operatriz, 66 anos).<sup>26</sup>

Nesta descrição o depoente não separa os bairros, muito pelo contrário, a única distinção que fica clara ocorre entre empregados da Usiminas e os das empreiteiras, evidenciado pelas edificações onde residiam. Portanto, não eram somente os cargos que diferenciavam os trabalhadores, a empresa empregadora também era um fator de distinção. Tudo isso foi responsável por diversas reclamações e pelo mais sério movimento de contestação dos trabalhadores que houve na cidade até hoje em dia. Esse “atrito” que aconteceu no ano 1963 é lembrado pelo entrevistado, e foi consequência das péssimas condições de trabalho e moradia, e dos contrastes aos quais os empreiteiros estavam submetidos.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 31 de julho de 2012.

<sup>27</sup> O episódio narrado pelo entrevistado ficou conhecido como o *Massacre de Ipatinga*. Nele trabalhadores das empreiteiras e da Usiminas entraram em choque com a polícia militar durante uma tentativa de greve no dia 7 de outubro de 1963. Esse teve como consequência a morte de trabalhadores e civis, além de provocar um

O próximo passo foi dar ênfase às construções já iniciadas das habitações que abrigariam os engenheiros chefes, responsáveis pela administração da empresa, áreas correspondentes aos bairros do Castelo e Cariru. Conforme Hardy Filho (1970), a cidade se desenvolveu ao longo do eixo longitudinal da usina, o que ocasionou um acentuado distanciamento geográfico entre os vários bairros. Desse modo, formaram-se dois núcleos principais, que receberam um investimento maior em termos de equipamentos, de maneira que cada um deles tivesse uma autonomia maior em relação à cidade. Na concepção de Hardy “essa distribuição de atividades comunitárias de maior porte [...] em dois setores distintos (o Horto e o Cariru) evitaria, como tem evitado, o excessivo aglomeramento que fatalmente se daria num único centro de atração.” (HARDY FILHO, 1970, p. 38).

Assim, a primeira fase de construção do bairro Cariru foi consolidada entre os anos de 1958 e 1962 e já prevendo, conforme os critérios de zoneamento (ANEXO A), os equipamentos sociais como: posto de saúde, escolas, cinema, clubes sociais e uma zona comercial que incluiria banco, supermercado, lojas e açougue. (MENDONÇA, 2006). Em seu interior foram erguidos tipos variados de habitações unifamiliares para abrigar trabalhadores de cargos diferentes, o que se transformou em uma peculiaridade diante de todos os outros bairros. Ou seja, devido o fato desse bairro acolher categorias funcionais intermediárias que ia de técnicos até engenheiros, sua população foi sendo assentada em locais diferentes do bairro. Foram construídos os alojamentos para os engenheiros solteiros, blocos de apartamentos para os recém-casados, as casas para os que possuíam cargos mais elevados dentro da usina e também um quarteirão com um modelo mais popular de casas geminadas destinadas aos trabalhadores de nível técnico e operadores. (FIG. 5).

Em seu início o Horto abrigou do mesmo modo funcionários de cargos variados dentro da hierarquia da empresa, no entanto à medida que os outros bairros foram ficando prontos esses eram realocados. Já no Cariru apesar de haver uma variação maior entre seus moradores eles eram assentados em lugares específicos e longes uns dos outros, e isso promoveu uma distinção entre os seus próprios moradores. Segundo Mendonça (2006), tirando algumas praças, não foi construído equipamentos públicos de lazer para os trabalhadores, portanto a maioria dos encontros ocorria em locais privados, e principalmente nos dois clubes sociais: o

aumento no controle dos trabalhadores e uma aceleração da construção dos bairros operários. Ver mais sobre o assunto em FREITAS, 2008 e TULER, 2007.

Cariru Tênis Clube e a Associação Atlética Acearia. O primeiro era destinado aos funcionários de cargos mais elevados e o segundo para os demais trabalhadores, dessa forma, “apesar da população, no geral, utilizar as praças públicas existentes, o local de encontro repetia a hierarquia da empresa e não estimulava uma maior interação entre os diversos segmentos.” (MENDONÇA, 2006, p. 120-121).

Figura 5 – Vista aérea do bairro Cariru durante os anos 1960.



Fonte: Prefeitura Municipal de Ipatinga

Tendo sua primeira fase de construção iniciada no ano de 1958 como os demais, o bairro do Castelo foi concebido para ser somente residencial e para abrigar os quadros superiores e chefias, por isso foi o bairro que ficou mais isolado. Nele não foram projetados os equipamentos que caracterizaram as Uvs, como unidades de saúde, educação, comércio e sistema de transporte, porém sua proximidade do centro comercial do bairro Cariru possibilitava a seus moradores uma autonomia. (MENDONÇA, 2006). Segundo o morador entrevistado as casas possuíam uma padronização conforme o restante da vila, porém eram modelos que se diferenciavam muito dos edifícios mais populares erguidos nos outros locais.

[a padronização das casas no Castelo] no princípio acho que tinha uns quatro a cinco tipos, também não havia muita variação. Variava no tamanho porque dependendo do nível da pessoa que morava a casa era diferente, nível profissional, nível dentro da hierarquia da empresa. Quanto mais elevado o cargo, melhor era a casa. O castelo era pouco diferente do que é hoje, porque desde aquela época não havia e não há nenhum tipo de comércio. O bairro exclusivamente residencial. Diferente de residência havia apenas uma filial da Consul que é a cooperativa de consumo, que também fechou, um hotel, é O Grande Hotel, que só atendia a Usiminas e o clube

Morro de Pilar. De lá pra cá o que aconteceu?! A Consul fechou, então tão construindo uma pequena igrejinha lá no local. O hotel também [es]tá fechado a muitos anos. E tem o Morro do Pilar. Então o nosso bairro só tem um clube! Bom, muito bom isso! Fica mais isolado, não tem motivo pra forasteiro ir lá. Apareceu alguém estranho, diferente, você já fica um pouco ligado! Pra mim era positivo, porque é mais seguro, qualquer pessoa diferente também passa a ser observada de forma diferente. É natural! E a gente se acostuma, porque todo mundo que mora lá tem carro, a gente se acostuma e programa a vida da gente dessa forma! Tem horário de ir pra escola, padaria, todo mundo se organiza nesse sentido. (Chefe de operação na aciaria, 61 anos).

Como no Castelo morava a alta hierarquia da Usiminas a segurança sempre foi uma das maiores preocupações, devido a isso foram construídas guardas policiais nas duas únicas entradas do bairro, garantindo assim um total controle dos moradores e frequentadores do bairro. O hotel apontado pelo entrevistado era utilizado para hospedar somente os visitantes ilustres que passaram pela região e a alta cúpula da Usiminas, e o clube Morro do Pilar atendia exclusivamente os moradores do bairro, ficando restrita a entrada de visitantes. Além disso, é importante destacarmos a permanência do respeito à hierarquia em todos os ambientes construídos, incluindo os espaços vistos como elitizados e de onde grande parte da população da cidade era excluída. (FIG. 6)

Figura 6 – Vista aérea do bairro Castelo durante os anos 1960.



Fonte: Prefeitura Municipal de Ipatinga

Assim sendo, entre os anos de 1958 a 1962, o que se viu foi uma cidade em obras. A grande maioria dos bairros que compuseram o núcleo habitacional da Usiminas fez parte do plano inicial de urbanização. São eles: Horto, Santa Mônica, Cariru, Castelo, Bom Retiro, Imbaúbas, Areal, Vila Ipanema, Candangolândia e Maringá (FIG. 7). Os dois últimos bairros abrigaram os “candangos” responsáveis pela construção das bases da usina, atualmente ambos pertencem à cidade de Coronel Fabriciano e por isso não foram alvos de nossa investigação. Esses foram separados durante o processo de municipalização do distrito de Ipatinga em 1964, mas continuaram recebendo interferência da Usiminas, pois também possuíam as características de uma unidade de vizinhança.

Figura 7 - Esquema do Pré-plano urbanístico de 1958



Fonte: MENDONÇA, 2006, p. 69.

Já os bairros Bom Retiro, Imbaúbas, Areal e Vila Ipanema apesar de algumas diferenças, foram projetados para alojar os trabalhadores operadores, líderes de grupo e os técnicos. O primeiro foi projetado com uma unidade de saúde e uma zona comercial que abarcava os bairros vizinhos, Areal e Imbaúbas. Segundo Mendonça (2006), ao longo do processo de ocupação estes três bairros, devido sua proximidade, acabaram se unindo e configurando uma única unidade de vizinhança. Além disso, em todos foram construídos uma escola e um centro social, lembrando que todos esses equipamentos também foram instalados no bairro Vila Ipanema. (FIG. 8 e 9)

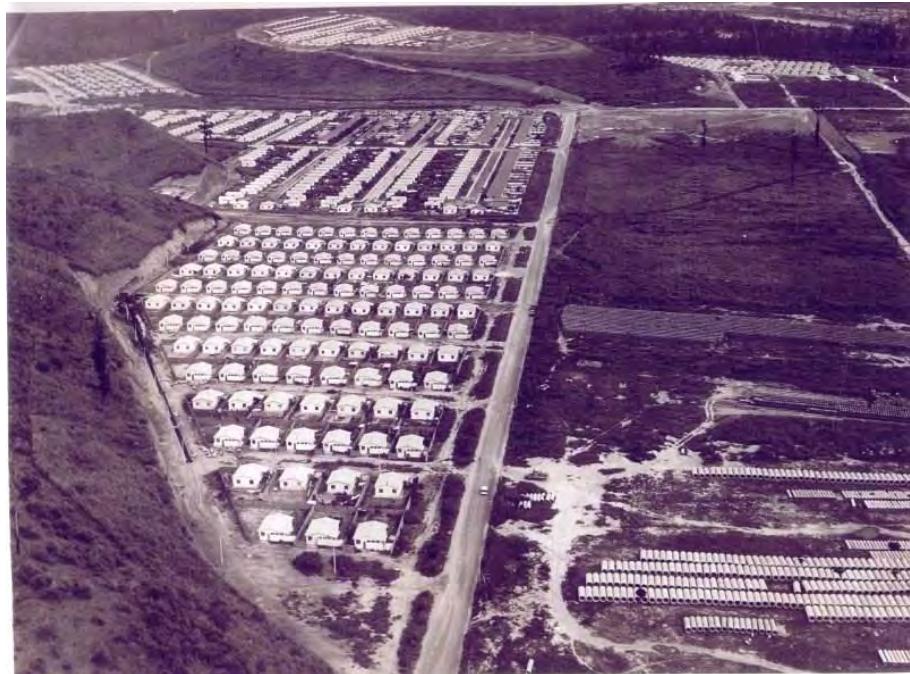
Figura 8 – Vista aérea do bairro Vila Ipanema durante os anos 1960



Fonte: Prefeitura Municipal de Ipatinga

Esses tiveram a maior parte de seus territórios construídos durante os anos 1960, porém, a ocupação do bairro Vila Ipanema aconteceu antes dos outros devido à construção dos alojamentos que abrigaram a primeira leva de trabalhadores que chegaram à cidade. Em seguida vieram os alojamentos do Bom Retiro e automaticamente sua ocupação. Assim, os primeiros edifícios erguidos e habitados foram destinados aos trabalhadores solteiros, somente depois vieram as casas destinadas aos funcionários casados e seus familiares. Como podemos observar na foto abaixo e na descrição do ex-funcionário, durante essa primeira fase somente a parte superior (no topo da colina) do bairro Imbaúbas havia sido construída para abrigar principalmente os trabalhadores de cargos técnicos. (FIG. 8 e 9).

Figura 9 – Vista aérea dos bairros Bom Retiro, Imbaúbas e Areal durante os anos 1960



\* Na parte central da foto localiza-se o Bom Retiro, na parte superior no canto direito o Areal e no topo da colina o bairro Imbaúbas.

Fonte: Prefeitura Municipal de Ipatinga

Eu morei no horto e vim pra cá. Essas casas de baixo aqui [...] pegando isso aqui pra baixo do Areal, até lá no morro, não tinha nada, era colonhão puro! Só colonhão! Ônibus, de duas em duas horas tinha ônibus aqui. Ou então você descia o morro. E tinha uns trilhos: tinha trilha aqui, tinha trilha uma porção no Bom Retiro [...], assim, você passava [no meio daquilo para ir aos lugares]. Tudo tinha que ir pra baixo [para o Bom Retiro]. [...] Casa tudo padronizada, casa não tinha muro! Pro cé vê, hoje tem grade, muro e alarme. As casas eram todas: [...] na frente delas tinha umas 6 janelinhas de vidro, [...] as casas eram todas iguais e não tinha muro, a divisa [...] com o vizinho aqui só tinha um trossim pequenininho assim, e você entrava com o carro assim e não tinha garagem coberta, tinha uma parede com tijolinhos furado assim, [era o que separavam as casas]. [Eram casas] de 3 quartos; não era laje! Era eucatex, era umas placas. Eram casas mais ou menos [boas e confortáveis]. Eram bem quente, telha de amianto! Aqui era muito mais quente que é hoje! Não era tão arborizada a cidade como é hoje, era bem quente! [...] E isso aqui foi feito em [19]63, [19]62 por aí! (Supervisor da laminação a frio, 63 anos).<sup>28</sup>

A partir da descrição do ex-funcionário e morador do bairro Imbaúbas notam-se as dificuldades que existiram na primeira fase de ocupação, devido à falta de vias de circulação e ligação entre os bairros, haja vista que o centro comercial se localizava na região do Bom Retiro. Além disso, podemos destacar a padronização nos modelos das casas construídas na primeira fase, já na segunda fase foram feitos modelos diferenciados, cuja distribuição seguia

---

<sup>28</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 26 de julho de 2012.

o mesmo critério dos outros bairros (melhor o cargo maior é a casa), sendo acrescido do elemento número de filhos. (Ver ANEXO B). Essa distinção fica mais nítida com a expansão dos bairros durante a década de 1970, pois cresce o número de operadores e líderes de grupo nos bairros. É importante destacarmos que concomitantemente ao crescimento da distinção dentro dos bairros, ocorre também o crescimento da distinção destes bairros em relação ao restante da cidade não planejada, e, portanto o aumento do *status* social de seus moradores.

Desse modo, após os primeiros anos de funcionamento da usina, já se sentia a necessidade de uma expansão no planejamento das moradias. De tal modo que em 1965 a Usiminas decide providenciar oficialmente um plano habitacional que ficou sob a responsabilidade do arquiteto Hardy Filho. Conforme Mendonça (2006), consta nos documentos da época um déficit no número de habitações indicado para a primeira fase de produção da empresa, portanto cabia ao novo plano suprir essa carência e garantir moradia para os novos trabalhadores que chegavam. Entretanto, a empresa não tinha mais condições de arcar sozinha com todas as despesas das obras, buscou-se então uma aliança com o plano nacional de habitação, instituído pela lei 4380, e que deu origem ao Banco Nacional de Habitação (BNH) (BRASIL, 1964).

Essa parceria não apenas permitiu a construção das novas casas, como também possibilitou a realização de um programa de venda das moradias já existentes aos funcionários, por meio de prestações com baixos valores. Mendonça (2006), ao citar o plano de Hardy, destaca que para ele “possibilitar a casa própria ao cidadão significa lhe dar dignidade, possibilitar liberdade pessoal e segurança como garantia de subsistência.” (USIMINAS, *apud* MENDONÇA, 2006, p. 70). Para Correia (1997) ser proprietário fazia o trabalhador se identificar em geral com os membros das classes dominantes, haja vista que a casa se tornaria um dos poucos símbolos de *status* acessível à maioria, em outras palavras garantia a esse grupo o acesso a um símbolo de distinção (capital simbólico). As responsabilidades, a tranquilidade e o prazer da posse de um imóvel trouxeram vários benefícios também para a empresa que viu diminuído o número de revoltas e inquietações, além de conseguir aos poucos ir se desvincilhando das responsabilidades com o financiamento das novas obras e se voltando apenas para sua produção.

Desse modo, foi incluído ao programa habitacional de 1965 um documento, no qual estavam estabelecidas as normas de urbanização e os regulamentos das obras para as novas

edificações. Em sua decorrência viabilizou-se no ano de 1966 um convênio entre a Usiminas, o BNH, a Caixa Econômica do Estado de Minas Gerais, Companhia de Habitação do Estado de Minas Gerais (COHAB-MG) e a Cooperativa Habitacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, Mecânicos de Material Elétrico de Ipatinga (COHATRAMI). Entretanto, esse convênio não foi atendido em sua totalidade, por causa de mudanças na linha de atuação do BNH, assim somente a COHAB teve condições de por em prática as construções das novas casas (MENDONÇA, 2006, p. 74).

Através disso deu início, em terreno cedido pela Usiminas, a construção do bairro Novo Cruzeiro, a primeira intervenção da empresa em área do outro lado da ferrovia (sem contar os bairros pioneiros Horto e Santa Mônica), ou seja, fora dos limites da localidade entre a área da usina e o rio Piracicaba. (ver MAPA 2) Desse modo, o Novo Cruzeiro é um dos menores bairros da cidade de Ipatinga e possui uma forte ligação com o centro da cidade que lhe serve de apoio de serviços e comércio, isso devido à proximidade física entre os dois bairros. Entretanto, é possível afirmarmos que o bairro possui certa autonomia graças aos equipamentos (como um pequeno centro de comércio, escola, igrejas, quadra de esporte e praças) que nele foram construídos.

Além dessa expansão, em meados dos anos 1970, após a constituição da USIMINAS Mecânica S.A (USIMEC), foi necessária a construção de novos bairros para atender a demanda da nova empresa. Para isso foi criado mais especificamente em 1973 uma superintendência habitacional que objetivavam um novo programa de habitação e um plano diretor para as áreas que seriam construídas. Dessa maneira surgiu o Plano habitacional USIMINAS/USIMEC, que ergueria então os bairros Bela Vista e Das Águas destinados aos trabalhadores de cargos mais elevados (engenheiros e técnicos), e o bairro Ideal construído para os operadores já nos anos 1980. Estes foram erguidos simultaneamente à expansão dos bairros já existentes (Areal, Imbaúbas, Bom Retiro, Vila Ipanema, Cariru e Castelo), uma vez que o número de residências construídas não comportava a nova leva de trabalhadores contratados.

Chegamo no bairro Ideal, até então em março de 1983. O bairro Ideal ele tava iniciando, eu fui o segundo morador da rua [...] lá, onde ainda estava tudo sem o básico num bairro, que é [por exemplo] pouco comércio, as casas ainda sem muro, [...], bairro ainda com pouca acessibilidade de ônibus, disponibilidade de ônibus. Então [...] tinha pouco prazo também, ainda estava em obra o bairro, terminando, em fase de término né? Parte do bairro ainda tava [em construção], mas pouco prazo depois em 6 meses já tavam todos alojados já, todos os moradores. Esta casa que eu mudei em si era muito pequena, casa de placa, 36 metros quadrados apenas, onde já me fez imediatamente aumentar 20 metros quadrado nela. [...] ai ela já passou pra 55 metros quadrados, porém pequena ainda, né? Dai eu já partir com todas as

economias para aumentar essa casa. [Já entrou] como dono da casa, pagando na época prestação com desconto em folha. Não como aluguel não, como dono mesmo. Não teve entrada, na época agente já entrava pagando a prestação sem dá uma entrada grande, onde facilitou nessa situação, foi o fato de não ter precisado dá entrada. A inflação com o passar do tempo que foi aumentando muito, mas com um pouco de economia deu pra terminar, deu pra pagar as prestações. [...] [As casas eram] Tudo do mesmo estilo, porém algumas maiores. Tinha casa de 57 metros, a minha no entanto tinha 36! Mas tinha casa de 57 metros, que seria casa de três quartos, sala. O meu era só sala e 2 quartos, era pequena, era muito pequena! Olha, a casa maior a distribuição era de acordo com o número de filho e salário da pessoa, certo? Ou algumas exigências! Eu não tive essa exigência, porque uma vez que eu peguei já, pra mim foi viável essa menor, porque seria mais barato, devido o acabamento muito precário da casa você já entrava com a condição de melhorá-la, de aumentá-la e de fazer de alvenaria, porque era placa de concreto. Então seria mais viável economicamente pra mim foi essa. (Líder de grupo da linha de acabamento, 55anos).<sup>29</sup>

O chama atenção no depoimento acima, além de conseguirmos identificarmos a incorporação de todos os elementos aqui citados – as dificuldades do bairro, a distinção das casas, a possibilidade do financiamento e da compra da casa própria – é o aparecimento de uma nova informação, no processo de aquisição das propriedades. Até então os critérios identificados para a obtenção dos imóveis eram o cargo que o trabalhador ocupava dentro da usina, seu estado civil e o número de filhos. A partir do momento em que a casa deixa de ser uma doação – com o pagamento de um aluguel ínfimo – e passa a ser vendida, o valor salarial torna-se o principal elemento definidor do tamanho e do local (bairro) onde ela será adquirida.

Conforme Mendonça (2006), esse foi o maior plano que a usina desenvolveu até aquele período.

[...] foi feita uma minuciosa análise da situação da cidade, apurando os resultados em extensos volumes documentais. Características de cada bairro, índices de poluição e ruído foram estudados de forma a tentar conduzir um crescimento habitacional com um mínimo de impacto na região e com maior qualidade de vida, além de alertar para o fato de não se poder pensar mais a cidade em duas partes, uma pertencente a USIMINAS e a outra que cresceu mais espontaneamente. (MENDONÇA, 2006, p. 75).

É importante observarmos que assim como o Novo Cruzeiro, o bairro Ideal também foi construído do outro lado da linha férrea, isso os aproximava mais dos bairros entendidos como sendo pertencentes à cidade espontânea e dá a eles um *status* diferenciado. Em um trecho do relatório feito pela Usiminas do *Plano Diretor do programa habitacional da*

---

<sup>29</sup> Entrevista realizada em Ipatinga nos dias 27 de julho e 28 de agosto de 2012.

*Usiminas Usimec*, de 1977, citado pela arquiteta Mendonça (2006), destaca-se a preocupação da empresa em buscar aquilo que ela chamou de uma “mesclagem” entre os seus empregados e pessoas estranhas ao seu quadro funcional, nos espaços habitacionais. Isso seria viável, pois “[...] além de criar o clima diversificado, „democrático”, indispensável à vida da cidade, minimizaria, ou mesmo permitiria anular, os subsídios que a USIMINAS é obrigada, [...] a dispensar a fim de viabilizar economicamente seus empreendimentos habitacionais.” (USIMINAS *apud* MENDONÇA, 2006, p. 75). Assim, a usina justifica o novo tratamento urbanístico da cidade, que extravasa os limites de suas áreas, a partir de uma tentativa de proporcionar uma relação mais harmônica e cordial entre ela e a cidade de Ipatinga.

Portanto, na segunda metade dos anos 1980 todo o núcleo urbano da “vila operária” já estava consolidado. E junto com ele os aparatos sociais que caracterizariam cada bairro, como a formação dos centros comerciais e dos clubes, além de outros equipamentos que passaram a ter importância também para a comunidade local. Como por exemplo, a construção do hospital Márcio Cunha, de várias igrejas e templos religiosos, de grupos escolares, além da cooperativa de compras (a Consul), a cooperativa de créditos (Coopeco), destinada aos funcionários e suas famílias. Foram esses elementos um dos principais pontos de separação entre a área planejada e parte da cidade que cresceu de forma espontânea, formada pelo excedente da população que não foi aproveitada pela Usiminas.

As formas de lazer dos trabalhadores também foi uma preocupação da empresa, principalmente “[...] como instrumento fundamental no processo disciplinar dos operários para a vida social e a atividade fabril.” (CASTRO, 2006, p.50). Os clubes foram criados, nas palavras do engenheiro Lanari Jr. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987), como um cuidado também com a saúde mental de seus operários, visto o número de casos de loucura. Para ele isso acontecia devido o fato dos trabalhadores não terem o que fazer, não terem lazer, nem diversão. Assim, “a empresa resolveu que se fizesse nesses bairros um clube; o pessoal fundava o clube e a Usiminas dava a piscina. Então, criaram-se quatro ou cinco clubes e a vida começou a melhorar.” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987, p. 15). Já nos anos 1980 havia praticamente um clube em cada bairro, esses foram destinados no princípio somente para os trabalhadores e seus familiares, porém com o passar dos anos a comunidade também passou a ter acesso a eles.

Segundo Castro (2006), a prática do futebol foi um dos métodos disciplinadores da força de trabalho introduzidos pela empresa de maneira eficiente. Essa prática tornou-se comum tanto dentro dos clubes poliesportivos, quanto nos campeonatos disputados entre

times de diversos bairros da cidade, e assim facilitando a introdução de valores fundamentais aos seus modos de vida. Além disso, o futebol também contribuiria nas formas de lidar com a vitória e com a derrota, com a pobreza e com a má sorte. Ou seja, “socializando para fracasso e para o êxito, o futebol se constituía assim uma espécie de antídoto para os conflitos decorrentes das diferenças socioespaciais [...].” (CASTRO, 2006, p. 51).

É importante resgatarmos que todo este planejamento urbano assim como a construção dos equipamentos citados fez parte da política da Usiminas. A ideia de uma missão civilizadora está presente em todos os detalhes: na distinção dos bairros, das casas, dos clubes e nos argumentos utilizados para justificar suas ações. Argumentos esses que se pautavam em uma cultura híbrida que se formou, a partir da união entre os valores japoneses, norte americanos e brasileiros. Tudo isso possibilitou à Usiminas estruturar um sistema simbólico, cujo poder foi reconhecido e legitimado por meio das estruturas estruturadas formadas pela cultura Usiminas e pelo projeto urbanístico da cidade, haja vista a quantidade de capital simbólico neles presentes. Em suma, como analisaremos no próximo capítulo, o que se observa é que neste complexo espaço social não somente as ações e ideologias da empresa estão presentes, como elas foram fundamentais para a estruturação dos *habitus* de seus agentes sociais e consequentemente das práticas por eles desempenhadas.

#### **4 OS REFLEXOS DA POLÍTICA DA USIMINAS NA VIDA DE SEUS TRABALHADORES**

Os objetos do mundo social podem ser apreendidos e enunciados de diversas maneiras, pois, enquanto objetos históricos, esses estão sujeitos constantemente a uma variação no tempo. Em outras palavras, as formas subjetivas de percepção e apreciação são “[...] produto das lutas simbólicas anteriores e exprimem, de forma mais ou menos transformada, o estado das relações de força simbólicas.” (BOURDIEU, 2007b, p. 140). Para Bourdieu (2007b) isso quer dizer que seus significados, por também estarem ligados ao que está por vir, ficam em um estado suspenso, de expectativa e por isso relativamente indeterminado.

Segundo o autor é exatamente este jogo, esta incerteza, que fundamenta a pluralidade de visões legítimas do mundo. Portanto, a percepção do mundo social é um ato de construção e por isso deve ser pensado conforme o sentido da posição que o agente ocupa na estrutura do espaço social. Haja vista que as categorias de percepção são essencialmente resultado da incorporação dessas estruturas objetivas, o que leva os agentes a adotarem o mundo social tal como ele é, aceitando-o como natural mais do que se rebelando ou se opondo contra ele.

[...] o sentido da posição como sentido daquilo que se pode ou não se pode “permitir-se a si mesmo” implica uma aceitação tácita da posição, um sentido dos limites (“isso não é para nós”) ou o que é a mesma coisa, *um sentido das distâncias*, a marcar e a sustentar, a respeitar e a fazer respeitar [...]. (BOURDIEU, 2007b, p. 141, grifo nosso)

Conforme Bourdieu (2007b) as relações de forças tendem a se refletir nas visões do mundo social porque estão presentes nas consciências dos agentes na forma de categorias de percepção dessas relações. Sendo assim, são essas categorias que estão em disputa na luta política pelo poder de “conservar ou de transformar o mundo social” através da sua permanência ou da sua transformação. Na concepção do autor, se a forma de percepção legítima é um objeto tão disputado isso se deve, de um lado porque “a passagem do implícito ao explícito nada tem de automático”, já que uma mesma experiência do social pode se reconhecer em várias expressões. E por outro lado, porque “as diferenças objetivas mais acentuadas podem estar dissimuladas por diferenças mais imediatamente visíveis.” (BOURDIEU, 2007b, p. 143).

Dessa forma, para que possamos compreender de fato o que foi a política da Usiminas (sua cultura, suas práticas e seus reflexos) é indispensável termos o ponto de vista, ou melhor, a percepção dos homens que nela trabalharam e que também foram moradores dos bairros por ela construídos. Foi a partir da dedicação deles que a Usiminas se consolidou enquanto uma empresa séria e foi pensando neles que ela construiu o seu modelo de gestão. Modelo esse pautado em valores como o respeito à ordem e a hierarquia, o trabalho em equipe, além de uma postura firme que garantisse uma manutenção da ordem pública adequada à sua produtividade. E por causa deles também foi construído todo um aparato urbano, que incluiu moradia, infraestrutura e projetos de desenvolvimento cultural voltados para a área de educação, esporte e lazer.

Para que a Usiminas venha a prosperar no futuro, o essencial, na minha opinião, é criar um bom caráter peculiar da empresa. *Esse caráter nasce naturalmente, como resultante da orientação adequada de dirigentes competentes, da disciplina rigorosa, da lealdade dos funcionários para com a empresa, do senso de responsabilidade, etc.* Todos esses elementos em conjunto constituem o ambiente propício para a base de uma grande empresa. As grandes empresas possuem esse chamado bom caráter, tornando-se a tradição da mesma, respeitada pelos funcionários e por terceiros, o que resulta um fator de progresso da empresa. Esse caráter é obtido num esforço coletivo, semelhante ao esforço de um indivíduo objetivando o aperfeiçoamento de sua personalidade. Somente com a criação desse caráter é que a empresa poderá ter sua plena eficiência e consequente (*sic*) prosperidade nos negócios. (SUGIHARA *apud* MELLO, 1990, p. 11-12, grifo nosso).

Para Maurício de Mello (1990) a importância do elemento humano na empresa fica claro nas palavras proferidas por Yukichi Sugihara, um dos representantes dos sócios japoneses da Usiminas, em julho de 1959. Mas para além disso, fica evidente a importância dada à construção de um “bom caráter” essencial à prosperidade do negócio conforme a tradição japonesa. Esses elementos são evidentes não apenas no caráter – ou na cultura – formado pela Usiminas durante as décadas seguintes, mas também estão presentes nas falas de seus diversos trabalhadores, uma vez que ele se forma e se aperfeiçoa através de um esforço coletivo. Segundo Germano (2008) a dimensão conceitual antecede a ação prática, assim é o discurso o responsável por desencadear uma rede de interações sociais e de intervenções empíricas, como veremos neste capítulo.

#### **4.1 Tecendo um perfil para os trabalhadores da Usiminas**

Mas afinal, quem eram esses homens que vieram trabalhar na Usiminas? De onde vieram? E quais eram seus objetivos? Pois bem, para conseguirmos responder a essas questões coube a nós resgatarmos parte da memória desses trabalhadores, o que nos possibilitou uma maior proximidade das realidades desses agentes sociais. Realidades essas em sua maioria marcada por uma infância humilde, em cidades cuja possibilidade de crescimento profissional era mais limitada. Com a criação de uma comissão especial responsável por percorrer as cidades de todo o país em busca de mão-de-obra, a Usiminas formou um corpo diversificado de trabalhadores, com costumes diferentes, com “raízes diferentes, níveis diferentes...” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987b, p. 16). Dessa forma, o trabalho na Usiminas surge para esses distintos agentes como uma maneira de conseguir uma estabilidade financeira e uma melhor condição de vida.

[Nasceu] em Coromandel, Minas Gerais. Coromandel fica perto de Patos de Minas, Patrocínio [...] foi uma mudança radical de vida! Eu na época eu tinha trabalhado três anos na rádio clube de Patos [de Minas], como locutor esportivo, apresentador de programas tudo. Era tipo uma cachaça o rádio, eu gostava muito! Eu antes de vir, dei uma passadinha em Belo Horizonte, dei uma olhada, o pessoal queria que eu ficasse por lá, mas, eu optei pela segurança do emprego, mais fixo e tal. E foi uma mudança de vida muito grande! Mas, foi muito bom né? Hoje, eu tô aqui, praticamente, família criada, tudo tranquilo, aposentado.[...] Eu vim porque na época é... o pessoal, a equipe de recrutamento da Usiminas passou nas cidades, né. Tavam recrutando muita gente, porque ia começar a obra e então como diziam naquela época que “tavam pegando a laço”, né? Então eles foram nas cidades e aplicando um teste, um psicotécnico, um teste simples. E num desses ai, eu fiz um teste lá em Patos de Minas, ai fui aprovado, fui chamado e com isso eu vim pra cá, em 1962. Completando agora 50 anos. (Auxiliar técnico no setor de sobressalente, 72 anos).<sup>30</sup>

A saída da cidade natal em busca de melhores condições, o abandono dos antigos empregos, apesar de serem considerados bons e prazerosos, são percebidos como essenciais na busca por uma segurança financeira. Mesmo aqueles que vieram de cidades maiores que Ipatinga vê na Usiminas a esperança de um futuro promissor. A conquista do emprego é descrita com entusiasmo, assim como o resultado final dos anos dedicados ao trabalho. O que mostra um não arrependimento das escolhas feitas, ou seja, nas falas existe sempre um tom de agradecimento e de satisfação pelas conquistas que a “mudança radical de vida” os proporcionou.

---

<sup>30</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 06 de junho de 2012.

Eu nasci em Juiz de Fora. Eu posso dizer que fui um menino privilegiado! Eu nasci em um bairro, família pobre, mas muito feliz! Sabe, meu pai era um caixeiro viajante, trabalhava com vendas consequentemente, né? Então eu tive uma infância muito agradável, brinquei muito, mas o forte era o futebol, porque meu pai havia jogado então nós também fomos criados dentro desse ambiente do esporte, mais ligado ao futebol. Então mesmo na infância eu já participei de competições esportivas, e mais tarde fui estudar em um colégio católico. [...] As vezes, muitas vezes me questionei né, deixar uma cidade igual Juiz de Fora, com toda infraestrutura, naquela época... tinha vinte dias que [Ipatinga] tinha emancipado quando eu aqui cheguei. [...] Eu vim em busca realmente de... o meu emprego no comércio não era ruim não, eu ganhava mais ou menos o equivalente a que eu vim ganhar aqui, mas aqui eu vislumbrei a possibilidade de crescer. Eu tive uma visão ótica da coisa, do poder do empreendimento que existia aqui, sendo construído. Porque a Usiminas tava em fase ainda de construção, né. Então eu senti assim a possibilidade de crescimento, de poder galgar uma possibilidade melhor em termos de... e graças a Deus eu posso agradecer, porque eu consegui! (Chefe de seção, 74 anos).<sup>31</sup>

Este sentimento ou o olhar que vislumbra um futuro promissor permaneceu naqueles que vieram na segunda fase de expansão da empresa durante os anos 1970. A descrição da infância humilde, porém feliz é recorrente. Do mesmo modo, que a necessidade de buscar muitas vezes ainda durante a adolescência um emprego para ajudar nas despesas da família. Os empregos anteriores são descritos de modo que a possibilidade de ascensão na carreira profissional era muito restrita, pois se tratavam de atividades como: vendedor em lojas, auxiliar em oficinas mecânicas, porteiro em escolas públicas, além do trabalho no campo, geralmente, como auxiliar no trabalho do pai. É interessante notar que mesmo aqueles que moravam em cidades onde também estavam instaladas siderúrgicas importantes no estado de Minas Gerais como Barão de Cocais, João Monlevade e Timóteo consideraram a vinda para Ipatinga como uma possibilidade de crescimento profissional.

[Nasceu] na cidade de Barão de Cocais. [A vida lá] era muito difícil porque nós éramos 11 irmãos, meu pai ganhava salário mínimo. Então assim que eu pude eu tive de começar a trabalhar. Comecei a trabalhar lá com 14 anos, trabalhava em uma oficina mecânica até os 16 [anos], dos 16 aos 18 [anos] trabalhei na prefeitura e dos 18 anos até os 20 [anos] trabalhei na siderúrgica que tem lá. Ai, nas primeiras férias que eu vi que não tinha futuro lá, ai eu parti pra Ipatinga. Lá eu via que aquela pessoa que entrava como ajudante de pedreiro lá continuava como ajudante de pedreiro. Porque *não existia a possibilidade de ascensão e nem possibilidade de estudo*. Os meus colegas falaram que aqui o campo era muito grande, e a possibilidade de melhoria de vida seria maior, então tirei umas férias lá e vim pra Ipatinga. Isso foi em 1972. Eu tenho um tio que morava em Coronel Fabriciano, então eu vim com a desculpa de ir na casa do meu tio. E lá conversei com meus

<sup>31</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 23 de agosto de 2012.

primos e eles me incentivaram a fazer a inscrição na Usiminas. Então nesse período que eu fiz inscrição [...] eu ficava lá e trabalhando pra eles [os primos] e ficava na casa do meu tio. Ai passei na inscrição da Usiminas e comecei a trabalhar em janeiro de 1974. (Líder de grupo da laminação a frio, 59 anos, grifo nosso).<sup>32</sup>

O que podemos pensar a partir das falas acima reflete um desejo que era da maioria daqueles que vieram para Ipatinga, ou seja, uma maior “possibilidade de melhoria de vida”. Vale lembrarmos que a Usiminas promoveu dois momentos de grande imigração para a região, o primeiro durante o processo de construção e inicio das operações na primeira metade dos anos 1960, e o segundo já nos anos 1970 devido à expansão e a inauguração da Usimec. Daí a opinião de que nessa região o campo de trabalho era muito grande, devido o alto índice de contratações nessas duas primeiras décadas. (CASTRO, 2006; MENDONÇA, 2006; PEREIRA, 2008).

Além disso, outro ponto que também nos chama atenção no trecho acima, está ligado à imagem de uma possibilidade de ascensão, assim como de estudo. Como destacou Pereira (2008), a questão educacional dos trabalhadores fez parte dos elementos que compunham a ideia de missão civilizadora presente no conceito de uma empresa cidadã. Portanto, o que passa a diferenciar de maneira mais significativa os agentes que compunham esse espaço social foi a importância dada aos estudos. Haja vista que, passada a fase do início das construções e com o começo das operações a necessidade de uma mão de obra especializada foi muito grande. Como veremos a seguir, a educação foi um das mais importantes marcas de distinção entre os trabalhadores da usina, requerendo assim um pouco mais de atenção.

No entanto, antes de analisarmos esta questão acredito ser necessário destacar outros pontos importantes para compreendermos melhor o perfil dos trabalhadores da Usiminas. Vindos de várias regiões do país, em sua maioria eram homens solteiros e que vieram sozinhos, ou com um grupo de amigos/conhecidos das cidades próximas à sua. Como podemos observar nas falas do entrevistado: “[...] É vim sozinho, da minha região veio mais gente. No dia que eu vim, veio um colega só comigo, mas aqui já tinha uns cinco ou seis dá mesma safra lá, que a gente já conhecia. Então era uma turminha lá daquela região de Patrocínio, Patos de Minas.”<sup>33</sup>

Para Luiz Verano (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987b) esse teria sido o motivo de vários trabalhadores desistirem do emprego, mesmo passando por todas as “peneiras”

<sup>32</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 31 de julho de 2012

<sup>33</sup> Depoimento retirado da entrevista do Auxiliar técnico no setor de sobressalente, 72 anos.

feitas pela empresa. Dessa forma, a distância e a saudade dos familiares se tornou um forte obstáculo para aqueles que ali chegavam. Isso fica nítido nas palavras embargadas por um choro ainda contido de um dos entrevistados.

Então essa vida no alojamento foi uma vida assim: pô você chegava de madrugada, você não tinha nada pra comer, os comércio tudo fechado, as vezes você tinha que se contentar com um biscoito, um troço, uma água no alojamento. Aí é que dava aquela saudade de casa! De chegar em casa, um cafezinho e tal. E outra coisa que agente sentia saudade, da família da gente né? Eu falava com meu colega, quando adoecia é que a saudade mais aumentava! A mãe, a situação [da família] era difícil, mas quando adoecia a minha mãe, era um chá, uma coisa, "que você está sentindo?" com todo... E você adoecia no alojamento, você tinha amigo, mas você percebia que tinha hora que era você e Deus! Amigo ia tocar a vida dele pra lá, ia sair pra vida dele. E era você e Deus. E as vezes tinha hora que você adoecia, era uma gripe, era uma febre, você não achava uma farmácia aberta mais. Porque era muito pouco, era muito escasso no Horto. Então isso ai foi as dificuldades que agente teve. (Supervisor na aciaria, 60 anos).

No primeiro recrutamento, segundo Verano (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987b) foram contratados 10 mil homens sem os familiares, somente depois em uma segunda triagem é que esses puderam trazer suas famílias. A contratação de um número tão alto foi totalmente exagerada na opinião de Luiz Verano (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987b), uma vez que quase a metade dele seria dispensada na triagem seguinte. A intenção era captar um grupo que ficaria na reserva, porém suas consequências foram sérias. Afinal, “o que fazer com dez mil pessoas em uma região que não tinha apoio logístico?” Para ele, apesar de admitir ter sido um erro de sua responsabilidade, a solução foi fazer alojamentos enormes, que caberiam 100 pessoas em cada um. “Como é que eu iria alojar 10 mil pessoas não sendo através de um regime militar?” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987b, p. 15-16).

Esta última questão nos leva para as duas principais consequências desse recrutamento. A primeira está ligada ao início da formação das regiões periféricas da cidade planejada, ou seja, a falta de locais para abrigar essa massa desempregada e sem dinheiro para retornar as suas cidades de origem, muitos desses dão início à ocupação ilegal de áreas próximas à região do centro antigo, denominada Rua do Buraco. (CASTRO, 2006). Isto implicou no crescimento paralelo de uma “cidade não planejada”, com baixa infraestrutura, péssimas condições de vida e por isso estigmatizada, conforme o que Maricato (2000) classificou como uma “cidade dos excluídos”.

A segunda consequência do recrutamento está diretamente vinculada às péssimas condições dos alojamentos e do trabalho dentro da empresa. O mal estar causado pelas deficiências no tratamento e nas acomodações dos trabalhadores se transformou nos principais motivos do movimento de 7 de outubro. Conhecido como “O Massacre de Ipatinga”, este episódio decorreu a partir de uma tentativa de greve dos homens que trabalhavam na Usiminas, que reivindicavam melhores condições de trabalho e uma modificação no sistema de vigilância da empresa. O Episódio ocorreu em frente a uma das portarias de entrada dos funcionários no turno da manhã, onde manifestantes tentaram impedir a entrada dos trabalhadores que iniciariam suas funções naquele turno. Devido a grande tensão do local um grupo de oficiais da Polícia Militar da cidade ao se sentirem agredidos por uma pedra que lhes foi arremessada abriu tiro contra a multidão de operários e civis que estavam presentes. (FREITAS, 2008; TULER, 2007).

Os resultados deste confronto foram oito mortes reconhecidas oficialmente – entre eles estavam seis trabalhadores das empreiteiras, um bebê de três meses e um fotógrafo – além de vários desaparecidos. Segundo Freitas (2008) ainda existe muitas contradições no que diz respeito ao número real de mortos e feridos naquele dia. Muitos asseguram que o número de mortos foi muito maior, porém, como afirma o autor, mesmo depois de passado mais de cinquenta anos do acontecido ainda é difícil recolher informações que conteste o valor oficial. O receio de falar do assunto ainda é muito grande entre os envolvidos e a postura atual da assessoria da Usiminas ainda é responsabilizar o poder público, haja vista que para eles o episódio ocorreu entre a polícia e os empregados das empreiteiras, por isso não cabe a ela responder pelo ocorrido. (FREITAS, 2008). A influência da política autoritária do regime militar que assumiu o governo do país meses após o acorrido, foi fundamental no controle dos ânimos dos trabalhadores e do sindicato dos metalúrgicos da Usiminas fundado em Ipatinga logo após o “massacre”.

Portanto, tanto o surgimento da “cidade não planejada” quanto à ocorrência do “massacre de Ipatinga” afetaram profundamente os modos de vida dos trabalhadores da Usiminas. Como veremos mais adiante, ambos foram responsáveis por modificar as formas de compreensão desses indivíduos diante dos espaços físicos, mas principalmente perante suas interações sociais. A reação da Usiminas após o acorrido em sua portaria refletiu em todas as instâncias do cotidiano de seus trabalhadores, assim como em sua cultura e nos *habitus* de todos envolvidos, direta ou indiretamente.

## 4.2 A “educação” Usiminas

A década de 1960 foi diretamente influenciada pela euforia desenvolvimentista trazida pelos “anos JK”, período esse embalado pelo plano de metas – este possuía 30 metas distribuídas entre os setores de energia, transporte, alimentação, indústria de base e educação – no qual estava incluído o desenvolvimento da siderurgia e pelo *slogan* “50 anos em 5”. (FARO; SILVA, 1991). Segundo Saviani (2008), a intenção da política do governo de Juscelino Kubitschek (JK) foi completar o processo de industrialização do país, para isso utilizaram o ISEB (Instituto Superior de Estudos Brasileiros) que havia sido criado pouco antes do início de seu governo e que foi encarado e encampado por ele como “a inteligência a serviço do desenvolvimento.” Assim, a ideologia nacionalista e desenvolvimentista era elaborada e divulgada a partir do ISEB, e paralelamente a ela, também estava sendo formulada a ideologia da interdependência dentro da Escola Superior de Guerra (ESG), o que de acordo com o autor coincidia com a doutrina da segurança nacional.

A industrialização do país avançava, graças a uma relativa calmaria política assegurada pelo governo JK. Conforme Saviani (2008) essa calmaria se deu através de “[...] um equilíbrio que repousava na seguinte contradição: ao mesmo tempo em que estimulava a ideologia política nacionalista, dava sequência ao projeto de industrialização do país, por meio de uma progressiva desnacionalização da economia.” (SAVIANI, 2008, p. 292). Ou seja, essas duas tendências eram incompatíveis, entretanto, para o autor, por terem um objetivo comum capaz de agregar grupos com distintos interesses, a contradição foi deixada em segundo plano, tornando-se latente à medida que a industrialização progredia.

Dessa forma, em 1960 o modelo de substituição de importações já haviam cumprido suas etapas – a substituição dos bens de consumo não durável e durável – o que tornava o Brasil independente das manufaturas trazidas do exterior. Consequentemente, a meta da industrialização havia sido alcançada não havendo mais necessidade lutar por ela, o que trouxe à tona a contradição de interesses presentes.

Efetivamente, se os empresários nacionais e internacionais, as classes médias, os operários e as forças de esquerda se uniram em torno da bandeira da industrialização, as razões que os moveram na mesma direção eram divergentes. Enquanto para a burguesia e as classes médias a industrialização era um fim em si mesmo, para o operariado e as forças de esquerda tratava-se apenas de uma etapa. Por isso, atingida a meta, enquanto a burguesia buscou consolidar seu poder, as

forças de esquerda levaram nova bandeira: nacionalização das empresas estrangeiras, controle da remessa de lucros, *royalties* e dividendos e as reformas de base (tributária, financeira, bancária, agrária, educacional). (SAVIANI, 2008, p. 293).

Os objetivos dessa nova bandeira derivaram da ideologia política do nacionalismo desenvolvimentista e entravam em oposição ao modelo econômico em vigor. A partir disso, a sociedade brasileira pode ser entendida de forma polarizada, de um lado aqueles que procuravam ajustar o modelo econômico à ideologia política, quer dizer, nacionalizar a economia. Do outro lado estavam os que queriam adequar a ideologia política ao modelo econômico, assim o objetivo era a desnacionalização da ideologia. Desse modo houve uma ampliação da mobilização popular pelas reformas de base – com participação das ligas camponesas, dos sindicatos de operários, de organizações estudantis e dos movimentos de cultura e educação – ao mesmo tempo a classe empresarial também se mobilizava.

A principal consequência para nossas discussões da mobilização empresarial foi a fundação em novembro de 1961 do Instituto de Estudos Políticos e Sociais (IPES), por um grupo de empresários do Rio de Janeiro e de São Paulo, juntamente com representantes das multinacionais e da ESG. De acordo com Saviani (2008) o IPES, através de suas ações ideológicas, social e político-militar fazendo uso dos meios de comunicação em massa da época, desenvolveu aquilo que ele chamou de “doutrinação por meio de guerra psicológica”. O objetivo era desagregar as organizações que defendiam os interesses populares, agindo desde o congresso e os partidos políticos até entre os trabalhadores da indústria, os estudantes e camponeses.

Na concepção de Ferreira e Bittar (2008) “[...] as classes subalternas, capitaneadas pela classe operária fabril, significavam uma ameaça para o processo contraditório e complexo do desenvolvimento e modernização do capitalismo brasileiro.” (FERREIRA; BITTAR, 2008, p. 334). Principalmente se for pensado dentro do contexto internacional da Guerra Fria (que durou de 1947 a 1991) as exigências dos trabalhadores, no entendimento das elites, significavam uma aproximação com os valores socialistas. O resultado disso foi o desencadeamento do golpe civil-militar em abril de 1964, após uma articulação entre empresários e militares.

O regime político que se instaurou entre os vinte e um anos seguintes consolidou a sociedade urbano-industrial brasileira através da aceleração do processo de modernização do capitalismo, ou seja, foram as forças socioeconômicas dominantes que saíram vencedoras. Isso foi possível devido à exclusão das classes trabalhadoras das tomadas de decisões

políticas, haja vista o processo de supressão das liberdades democráticas desencadeadas desde os atos iniciais instituídos. Para Ferreira e Bittar (2008) foi deste modo que o Estado brasileiro assumiu uma ideologia que estava fundamentada no princípio da racionalidade técnica.

Em síntese: propugnavam a criação de uma sociedade urbano-industrial na periferia do sistema capitalista mundial, pautada pela racionalidade técnica. No lugar dos políticos, os tecnocratas<sup>34</sup>; no proscênio da política nacional, as eleições controladas e fraudadas; no âmbito do mundo do trabalho, a prevalência do arrocho salarial; na lógica do crescimento econômico, a ausência de distribuição da renda nacional; na demanda oposicionista pela volta do Estado de direito democrático, a atuação sistemática dos órgãos de repressão mantidos pelas Forças Armadas: eis como a ditadura militar executou o seu modelo econômico de aceleração modernizadora e autoritária do capitalismo no Brasil. (FERREIRA; BITTAR, 2008, p. 335).

De acordo com Saviani (2008) após a confirmação do golpe de 1964 foi organizado um simpósio pelo IPES, cuja temática seria a reforma da educação e estaria pautado na linha dos “novos estudos de economia da educação” por considerarem que ao investir no ensino o aumento da renda e da produtividade seria, assim, assegurado. Portanto, a partir disso coube ao ensino médio preparar os profissionais responsáveis pelo desenvolvimento econômico e social do país, e às universidades a obrigação de formar uma mão de obra de acordo com as necessidades do mercado, além de preparar os dirigentes do país. Ainda segundo o autor, “[...] a profissionalização do nível médio, a integração dos cursos superiores de formação tecnológica com as empresas e a precedência do Ministério do Planejamento sobre o da Educação na planificação educacional [...]” (SAVIANI, 2008, p. 295) foram os elementos que compuseram as reformas do ensino durante o período militar.

No ano de 1968 o IPES organizou o Fórum *A educação que nos convém*, o evento atingiu ampla repercussão possuindo uma magnitude ainda maior que o anterior. Neste foi apresentado um conjunto de sugestões para a condução da política educacional brasileira, no qual era percebido um sentido geral que transpôs todas as temáticas discutidas. O resultado segundo Saviani (2008) foi a articulação de uma concepção pedagógica pelo IPES que foi incorporada nas reformas educacionais instituídas através da Lei da reforma universitária de

<sup>34</sup> Os tecnocratas são considerados pelos autores com sendo os *experts* ou técnicos que tinham como responsabilidade aplicar na administração do poder de Estado as novas tecnologias, estas técnicas ao serem aplicadas no âmbito das ações do governo objetivavam tornar eficiente o processo de “racionalização dos recursos financeiros” que eram aplicados nos setores das políticas estatais. (FERREIRA; BITTAR, 2008).

1968, a Lei de diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus de 1971 e pela criação do MOBRAL (Movimento Brasileiro de Alfabetização).

Este *sentido geral* se traduz pela ênfase nos *elementos dispostos pela “teoria do capital humano”*; na educação como formação de recursos humanos para o desenvolvimento econômico dentro dos parâmetros da ordem capitalista; na função de sondagem de aptidões e iniciação para o trabalho atribuída ao primeiro grau de ensino; no papel do ensino médio de formar, mediante *habilitações profissionais*, a *mão-de-obra (sic)* técnica requerida pelo mercado de trabalho; na diversificação do ensino superior, introduzindo-se cursos de curta duração, voltados para o atendimento da demanda de profissionais qualificados; no destaque conferido à utilização dos meios de comunicação de massa e novas tecnologias como recursos pedagógicos; na valorização do planejamento como caminho para racionalização dos investimentos e aumento de sua produtividade; na proposta de criação de um amplo programa de alfabetização centrado nas ações das comunidades locais. (SAVIANI, 2008, p. 296, grifo nosso).

É importante esclarecer que a teoria do capital humano a qual o autor se refere não está relacionada à concepção de Pierre Bourdieu no que diz respeito às formas de capitais apontados nos capítulos anteriores. Conforme Ferreira e Bittar (2008) os tecnocratas brasileiros seguiam os pressupostos da escola de economia da Universidade de Chicago e consequentemente às teorias de Theodore Schultz aplicadas à educação. É dele a teoria do capital humano incorporada pelos brasileiros como uma fundamentação teórica metodológica instrumental, no intuito de que a sociedade melhorasse a sua produtividade econômica.

Como destacou Ferreira e Bittar (2008) a teoria de Schultz atribui à educação a competência de desenvolver a produtividade da economia, estabelecendo, portanto uma relação direta entre ambas. Deste modo, a educação estaria condicionada pela “[...] lógica que determina o crescimento econômico da sociedade capitalista.” (FERREIRA; BITTAR, 2008, p. 344). Segundo os autores essa relação seria aprofunda por Schultz na década de 1970, período no qual passa a defender a tese de que os trabalhadores estavam se transformando em capitalistas a partir da obtenção de conhecimentos e de capacidades que têm um valor econômico, e não devido à aquisição da propriedade das ações da empresa.

Em síntese, a educação para a Escola de Chicago (ou o departamento de economia desta Escola) era entendida como uma forma de alavancar a produtividade econômica, além de transfigurar o trabalhador de acordo com a qualidade e a quantidade de conhecimento que ele adquiriu durante sua formação profissional. Através da educação o trabalhador torna-se um capitalista “proprietário de bens simbólicos metamorfoseados em „capital humano“.” (FERREIRA; BITTAR, 2008, p. 344). Neste ponto a teoria Schultz se aproxima da concepção de Bourdieu (1983, 2008) sobre a educação escolar, no que diz respeito à acumulação de

saber por uma agente social. Para Bourdieu (1983) o conhecimento adquirido através da educação escolar pode ser entendido como capital cultural, este quando acumulado dá ao agente possuidor um poder maior de garantir capital simbólico e assim transformar seus *habitus*.

Portanto, a educação brasileira durante o período do regime militar se pautou em uma política social instrumentalizada por uma ideologia tecnicista, que objetivava segundo Ferreira e Bittar (2008, p. 349) “impulsionar o projeto de „Brasil Grande Potência”, lema que correspondia, no âmbito político-ideológico, ao autoritário „Brasil, ame-o ou deixo-o”.” É possível localizarmos as práticas destinadas a aquilo que Pereira (2008) destacou como sendo parte da *missão civilizadora* da Usiminas dentro do contexto desse período. Principalmente, no que tange ao modelo de treinamento técnico empreendido aos seus trabalhadores.

Segundo Lanari Jr. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) era sabido que o processo de instalação de uma siderúrgica moderna como queriam os empresários mineiros seria diferente dos realizados nas antigas usinas. As diferenças já começavam no processo de contratação, quer dizer conforme o presidente responsável pela empresa na época, o que a Usiminas fez foi contratar operadores e não operários, pois era preciso saber ler e escrever e não somente fazer força. Assim, para cada dez operadores era necessário um contramestre e para cada seis destes era contratado um engenheiro, o que na concepção de Lanari Jr (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) fez aumentar muito o número de engenheiros e técnicos obrigando a empresa a formar esse pessoal.

Essa formação acontecia paralelamente à construção da usina, devido à urgência de um volume alto de trabalhadores capazes de cumprir os prazos exigidos pelos sócios japoneses. É importante destacar que este também foi um dos pontos de discordância entre brasileiro e japonês como apontamos no capítulo anterior. A escassez de profissionais qualificados provocou preocupação aos japoneses, porém isso foi contornado graças à maneira brasileira de trabalhar. Isso fica claro nas palavras de Lanari Jr. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) quando relembra:

Depois da usina pronta, eles [os japoneses] falam: “Agora que nós entendemos como é no Brasil. Lá no Japão, precisamos de 300 soldadores de primeira. Aqui no Brasil, vocês pegam um bom soldador e uns dez ajudantes que não sabem nada e eles vão aprendendo na hora”. Foi assim que nós fizemos, e é assim que se trabalha no Brasil até hoje. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987, p. 23).

É possível percebermos nas falas do ex-presidente Amaro Lanari Jr. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) certa naturalidade ao descrever o modo como “se trabalha no Brasil” partindo de um olhar estrangeiro. Se no Japão a exigência foi um número alto de soldadores de primeira – isto quer dizer que os soldadores possuíam um grande conhecimento específico da aérea – para dar conta de por a siderúrgica em funcionamento, no Brasil essa responsabilidade foi reduzida a um único agente e cabe a ele somente ensinar aos outros que o acompanha. A formação foi operada sem que houvesse uma troca, tendo em vista o desnível de capital cultural existente na relação.

Essa ideia vai se tornando mais evidente à medida que Lanari Jr. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) descreve o modo como os encarregados e operadores foram sendo formados dentro da empresa. De acordo com ele, mesmo se pegassem os técnicos recém-formados ainda assim o número de profissionais não seria suficiente, dessa forma a Usiminas “criou” os seus próprios técnicos. Nas palavras do ex-presidente “*para se fazer* um encarregado ou mesmo um operador” foi preciso fazer uma propaganda no país todo em busca de pessoas que tivesse pelo menos iniciado o ensino médio, não era necessário ter o curso técnico. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987).

O perfil procurado por eles era de homens com o ensino médio incompleto e “[...] que estivessem nas suas cidades do interior esperando um emprego qualquer de colarinho: vendedor, balconista, ou funcionário de banco, que era o sonho.” (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987, p. 23). Sendo assim, para Lanari (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) milhões de brasileiros se encaixavam neste perfil, por isso foi possível em seis meses transformar aqueles que não tinham uma profissão em técnicos. E para isso vieram pessoas de várias regiões do país, como de Santa Catarina, de São Paulo, do Espírito Santo, do norte e também de inúmeros municípios de Minas Gerais.

Nós dávamos o curso para eles. Disso os japoneses se encarregavam, inicialmente. [...] A gente reforçava a base, dando um pouco de matemática, de física, de electricidade, e os japoneses ensinavam como operar. Eram mais ou menos seis meses de curso. Havia curso para todos os níveis. Como resultado, a empresa foi colocada em marcha e nunca tivemos um acidente. Para conseguir isso, fizemos uma coisa diferente na Usiminas. Vieram do Japão mais ou menos 400 técnicos e alguns engenheiros. Todas as posições técnicas de importância foram entregues aos 400 japoneses. Ao lado deles sempre havia um brasileiro com essa formação. Praticamente, *nenhum deles tinha experiência em outras usinas*. Nós, inclusive, *fazíamos questão que fosse assim para que eles não trouxessem defeitos*. (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987, p. 23, grifo nosso).

Portanto, quem operava eram os japoneses e os brasileiros só assumiam esta função à medida que se mostravam aptos para as atividades e para assumirem os cargos. Com o passar dos anos, os japoneses foram deixando os cargos para os brasileiros assumirem, porém foi feito um contrato de assistência técnica entre os países mantendo um grupo de oito técnicos japonês que eram substituídos a cada seis meses e conforme a área de precisão. Após alguns anos constatou-se que os brasileiros já tinham total capacidade de assumirem os cargos técnicos e de resolverem os problemas existentes, sendo assim a carência agora passa a ser de engenheiros, por isso segundo Lanari (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987) foi necessário elevar o nível das assistências técnicas oferecidas pelos japoneses.

Convém destacarmos que a formação técnica oferecida pela Usiminas se encaixa dentro daquilo que o sistema educacional escolar do período propunha, ou seja, uma educação que seguia a lógica dos interesses econômicos. Consequentemente, os trabalhadores são referenciados nas falas do ex-presidente da Usiminas quase como máquinas criadas para operacionalizar e produzir, haja vista a ideia de que era possível “fazer” operadores e encarregados, além do fato de considerar prováveis experiências anteriores quase como sendo “defeitos” de fábrica. Assim, é possível afirmarmos que grande parte do capital cultural adquirido pelos trabalhadores da Usiminas teve uma forte influência, não apenas, dos valores e dos conhecimentos técnicos japoneses, mas também das ideologias presentes na reforma educacional do período militar, além das vivências e das experimentações ocorridas no campo do trabalho.

A vinda com objetivos determinados de estrangeiros especializados e com grande experiência no campo da siderurgia permaneceu durante a década de 1980, e foi desse modo que a usina conseguiu absorver as assistências e treinar seus funcionários. Os engenheiros que chegavam já formados eram rapidamente absorvidos pela empresa, e isso possibilitava que assumissem cargos importantes de forma rápida. Aqueles que entraram como técnicos e logo se interessavam em cursar engenharia eram vistos com bons olhos, o que lhes davam um acúmulo maior de capital social. Esses com frequência eram enviados a outros países para que pudessem apreender as tecnologias e as técnicas de manutenção ainda precárias no Brasil.

[...] eu fiz engenharia em [Governador] Valadares na área metalúrgica, [fez engenharia metalúrgica]. Ai o que aconteceu? Logo depois que eu me formei eu ingressei na Usiminas. Já na Usiminas eu tive uma ascensão muito rápida, muito rapidamente eu galguei cargo de chefia. E logo que eu entrei eu já comecei minha

especialização na área, então fui estudar. Fui muito pro exterior estudar, então eu fui pro Japão muitas vezes, fui pra Alemanha, fui pra Tchecoslováquia, fui pro Estados Unidos, então estudei muito, tive muita chance de aprimorar o conceito metalúrgico no exterior. Porque naquela época a gente ainda era principiante na área de fabricação de aço. Então especialmente o japonês e o alemão tinham o domínio total, tinham um grande Know-hall disso ai. Então nós fomos buscar essa tecnologia, onde eu fiz vários estágios, estudei muito nesse período. (Chefe de operação da aciaria, 61 anos).

O tipo de oportunidade e de experiências vividas pelo nosso depoente acima não pode ser entendida como sendo compartilhada pela maioria, muito pelo contrário, trata-se de um agente possuidor de um conteúdo técnico, ou de um “conceito metalúrgico” que o distingue de grande parte dos trabalhadores da Usiminas. Tendo em mente as noções de Bourdieu (1983, 2008), devemos considerar que a forma de apropriação e de descrição dos conhecimentos apreendidos não somente sofreu influência do saber adquirido a partir da educação escolar, mas também, se formaram em um primeiro momento dentro de uma pedagogia familiar e entendido como o capital cultural incorporado. Isso torna-se mais evidente em outro momento de sua fala, quando explica os significados e as influências que essas experiências profissionais fora do país trouxeram para sua vida enquanto trabalhador.

Olha, eu vou ser muito sincero! Eu quando eu tinha... talvez por ser, ter origem assim muito humilde, quando eu tinha meus 8, 10 anos eu já sabia o que que eu queria na vida. Então, eu já estabeleci o seguinte: "eu sou pobre e a minha oportunidade de melhorar na vida passa necessariamente pela instrução escolar, então eu preciso ser bom na escola! Depois, eu preciso ser bom no meu trabalho, então eu preciso abraçar o meu trabalho, essa é a oportunidade que eu tenho e a chance que eu tenho e a alternativa, por ser um sujeito pobre e de querer crescer na vida honestamente é assim!". Então quando você vai lá pra fora, você... naturalmente que existem países que são diferentes dos outros, mas muito provavelmente você não vai achar ninguém que tenha tido sucesso nas empresas que não encarasse o trabalho como uma grande prioridade na vida. Isso vale pra qualquer época da existência! Se você quer crescer na empresa com dignidade, honestamente você precisa trabalhar! E normalmente trabalhar mais do que os outros, com mais competência, com mais afinco que os outros. Então pra mim ter que trabalhar muito, ter que ficar 24 horas com o telefone a disposição da empresa, pra mim não é novidade nenhuma e não foi nenhum sacrifício. Esse foi o meu *modus vivendi*. Eu já formatei a minha vida desde criança dessa forma. [...] Eu nunca me cobrei, eu nunca almejei ser chefe. Eu assim, eu queria fazer o meu melhor trabalho, eu queria ser reconhecido pelo que eu fiz. E ser reconhecido não quer dizer necessariamente ser promovido, isso ai é decorrência natural. Eu queria ter a consciência tranquila que eu saí do meu dia e procurei fazer o meu melhor para empresa. Isso ai eu herdei do meu pai, dos meus avós que eram de origem italiana, então sempre pensaram diferente. Tem que ser o melhor, trabalhar muito, tem que dá resultado, se você tá no seu serviço pra que que você vai fazer corpo mole, vão fazer o melhor! É cultura do europeu era essa, especialmente na época dos meus avós, né! (Chefe de operação da aciaria, 61 anos).

A “cultura do europeu” que adquiri por meio dos avós pode ser lida de modo semelhante a que Bourdieu (2008) considera como uma cultura legítima, que encontra-se implícita ou difusa na aprendizagem familiar, ficando depois mais explicita na aprendizagem escolar e assim criando um estilo de vida que se distancia dos demais. De acordo com Bourdieu (1983a) cada posição no espaço social corresponde ao seu estilo de vida, tornando-se assim uma retradução simbólica das diferenças presentes nas condições de existência. Tanto as práticas quanto as propriedades são uma expressão dessas condições, ou seja, de um estilo de vida, pois são produtos do mesmo operador prático, o *habitus*. Portanto, para explicar o crescimento conseguido através do capital escolar, o entrevistado não apenas invocou em seus instrumentos linguísticos a aprendizagem acadêmica ou técnica adquirida, como resgatou as condições materiais de existência do passado (sua infância), considerada fundamental para a constituição de seus *habitus* e do seu modo de vida.

Entretanto, aqueles que não possuem o capital cultural incorporado, para Bourdieu (1983a) são excluídos da propriedade dos instrumentos de produção, além de serem também “[...] desapossados dos instrumentos de apropriação simbólica das máquinas a que eles servem [...]” (BOURDIEU, 1983a, p. 100), ou seja, do capital cultural objetivado essencial aos escopos técnicos. Para o autor isso é mais bem percebido dentro do estilo de vida das classes populares, principalmente no que tange à oposição entre a competência (um saber que implica poder) e a incompetência, entre o saber prático e o teórico. Em outras palavras, o desapossamento é sentido concretamente na ausência do conhecimento dos discursos e dos princípios, o que os transforma em agentes dominados “[...] pelas máquinas a que servem e por aqueles que detêm os meios legítimos, isto é, teóricos, de dominá-los [...].” (BOURDIEU, 1983a, p. 102).

Deste modo, para o autor é na fábrica que os dominados reencontram a cultura através do ensino técnico por exemplo. Este saber se funda como um princípio de ordem, cuja legitimidade justifica-se mesmo que sua utilidade prática não seja demonstrada, assim, sua naturalização lhe é conferida pela autoridade da razão pedagógica e científica. O trabalhador torna-se assim, um executor privado do conhecimento de sua prática, um ingênuo servidor de um desígnio que o ultrapassa.

Não, eu entrei como... na época eu entrei na Usiminas fui fazer um teste, né, psicotécnico e etc. e ali entrei na empresa. E ao longo dos anos *ela te prepara*, né,

seu caminho ali dentro, seu trilho da empresa. Então ela praticamente *te coloca nos trilhos*. Te dá curso que você precisar, *ela te dá assistência quase geral*. Eu digo assim quase geral porque é no geral mesmo. Então chegando ali você vai depender exatamente da empresa. [A usina oferecia cursos] de acordo com sua necessidade na área, *ela ia te moldando* né. A gente fazia até curso fora, treinamentos fora até do estado, e até no exterior, né? Não foi meu caso não, mas teve amigos que foi pro exterior. No Japão naquela época né, na Alemanha ela mandava. [E fora do estado] no Rio de Janeiro, Vitória, São Paulo, nas empresas lá. Geralmente você ia lá pra fazer lá um treinamento, tipo um treinamento. (Supervisor de laminação de chapa grossa, 59 anos, grifos nosso).

A descrição que o Supervisor faz das formas de treinamento oferecida pela Usiminas se difere significativamente da aprendizagem relatada pelo Chefe de operação, discutido anteriormente. Aqui nos aproximamos mais do perfil de homens buscado por Lanari (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 1987), que possuía um nível de escolaridade mais baixo e sem experiência profissional em outras fábricas, perfeito para ser transformado em um operador. De acordo com esse depoimento, os trabalhadores passavam constantemente por treinamentos, eles foram sendo preparados conforme os interesses econômicos da empresa. O poder simbólico da postura autoritária, típica do regime militar – é importante frisarmos que a Usiminas foi uma siderúrgica estatal até 1991, ano em que foi privatizada durante a política do governo Collor –, está presente nas expressões “colocar nos trilhos” ou “ia te moldando”, que exibem as relações de força e de poder existentes naquele espaço social.

Todavia, será preciso que tenhamos um pouco de cautela se considerarmos os trabalhadores/operadores da Usiminas apenas como executores e servidores no sentido descrito por Bourdieu (1983a), anteriormente. Porque mesmo o autor afirmando que a porcentagem dos indivíduos carentes de qualquer título escolar (ou sendo filhos de pais desprovidos de diplomas) diminui na medida em que os cargos vão aumentando – e isso fica claro dentro da Usiminas – Bourdieu (1983a) assegura que não é apenas no terreno da cultura institucionalizada que as distâncias são encontradas. Para ele existe uma sabedoria que é adquirida à custa da necessidade, ou seja, que se encontra na ordem “da arte de viver”, no sofrimento, na humilhação, tornando-se enfim uma maneira de “adaptação às condições de existência e uma defesa contra estas condições” e, portanto, devem ser levadas em conta ao analisarmos as posições sociais. (BOURDIEU, 1983a, p. 105-106).

Se observarmos nas falas destacadas abaixo, a utilização de experiências anteriores foi fundamental para que o trabalhador conseguisse se destacar dentro da empresa, e não o impediram de passar por outros treinamentos. Pelo contrário, deu a ele uma segurança para desempenhar melhor o seu trabalho.

Fiz a inscrição e eles foram pedindo alguns testes durante a inscrição. [Por] Que era feita a inscrição, depois tinha o psicotécnico, depois tinha uma entrevista, e eu fui passando, uma por uma. No final eles me deram dez dias pra providenciar a documentação. Não [houve treinamento antes de entrar na empresa], quando eu entrei na usina eu passei por treinamento, mas até apresentar os documentos antes não. [Depois que entrou] eu comecei a receber treinamento. Mas eu já tinha um pouco de experiência, porque eu trabalhei em oficina mecânica e entrei na usina como mecânico de manutenção. Então, em terra de cego quem tem um olho é rei né? Então, eu já conhecia ferramenta, já sabia fazer alguns serviços. Então com pouco tempo que eu tava na usina eu passei a liderar uma equipe, mas recebi vários treinamentos durante o período que eu estive na usina. (Líder de grupo da laminação a frio, 59 anos).

As sabedorias adquiridas através das experiências ou com a “arte de viver”, em outros momentos se deixa transparecer de uma forma muito delicada, porém natural. Ao resgatarem em suas memórias o significado e a importância da instituição Usiminas em suas vidas e trajetórias, esses agentes sociais vão buscar no futuro da família suas justificativas. A garantia de que os filhos tiveram mais oportunidades e consequentemente mais escolaridade do que eles puderam ter, torna-se não apenas motivo de orgulho, mas também de um ganho simbólico.

A importância de tudo é ver meus filhos formados, os dois! É ver que meus filhos não tão sofrendo o que eu sofri. Eu me sinto até emocionado! Eu sempre pensei, às vezes eu vi meu filho assim e falava assim: "Meu Deus, será que meu filho vai fazer aquilo que eu tô fazendo? Sair de casa duas horas da manhã, com chuva?!" Chovendo, chegava em casa as vezes, eu ia trabalhar chegava molhado, saia do serviço chegava em casa... "Será que os meus filhos vão passar por isso? Eles não pediram pra vir ao mundo! A vida deles tem que ser melhor que a minha!" E eu consegui! Entendeu? Porque os filhos veio ao mundo não é porque eles quiseram, eles vieram ao mundo porque você quis! Não é isso? Você, o seu marido quis, eu e a minha esposa quisemos, mas agente tem que, eu penso assim, você tem que olhar mais pro lado deles. (Líder de grupo do departamento de energia, 76 anos).

Portanto, a realização do objetivo de garantir uma vida melhor para os filhos e para a família pode ser entendida como um símbolo do sucesso profissional e da importância do trabalho na usina para seus funcionários. Se a saudade da família, como vimos anteriormente foi motivo para inúmeros homens largarem o emprego na fábrica e retornarem às suas cidades natais, a preocupação descrita pelo trabalhador também foi um dos principais motivos de passividade e obediência às regras de comportamento impostas pela Usiminas, como veremos mais adiante. Além disso, outras questões se destacaram entre os entrevistados no que se refere aos significados por eles atribuídos ao trabalho dentro da empresa e em suas vidas.

Trabalhar na Usiminas foi o mais importante pra mim, certo? Foi a realização pessoal. Dentro da Usiminas, quando eu vim pra cá eu era uma pessoa completamente inexperiente, aqui eu tive crescimento como profissional, como cidadão, como ser humano, aqui o crescimento foi em todos os sentidos. *A Usiminas foi uma escola pra mim!* Eu acho que não só pra mim, acho que pra quase, todos os funcionários. Até engenheiros mesmo que vieram pra cá nesse processo, nesse período, dizem que a Usiminas era uma escola. Inclusive você tinha assim muito treinamento de qualificação, né, fazia viagens, igual eu visitei clientes da Usiminas, igual as pessoas faziam viagens pra universidades fazer treinamentos, foi espetacular, foi muito bom! [Escola no sentido de incentivar o crescimento] o crescimento, a qualificação. E outra coisa, na questão social também, sempre ela contribuiu muito nesse lado. Igual hoje minhas filhas são formadas todas elas estudaram em universidade federal, as duas, e você vê que foi um processo que talvez se não tivesse a Usiminas aqui, se eu não tivesse trabalhado na Usiminas, talvez não tivesse dado essa estrutura, pra chegar a essa condição. (Supervisor na área de laminação, 64 anos).<sup>35</sup>

Foi muito importante! *Eu acho que a Usiminas foi pra mim uma grande escola!* Uma escola profissionalmente falando, de respeito à hierarquia, certo? De como se comprometer com os resultados da empresa, enfim, eu me senti bem! Não sou burro, sou um sujeito muito inteligente! Permaneci na empresa até me aposentar, me aposentei muito bem, e vivo muito bem com minha aposentadoria. Tenho a consciência tranquila que eu procurei fazer o meu melhor, a empresa por sua parte também fez tudo por mim, acredito que fez. Pelo menos eu me senti satisfeito pelo que ela fez por mim. Só que hoje minhas filhas tomaram um caminho, eu queria muito que elas trabalhassem na Usiminas, só que os caminhos delas são muito diferentes. (Chefe de operação da aciaria, 61 anos).

É importante destacarmos como a presença principalmente dos filhos é recorrente nas falas dos trabalhadores, independentemente do cargo ocupado. Mas na medida em que este torna-se mais alto dentro da hierarquia da empresa, a preocupação deixa de ser somente a possibilidade de proporcionar uma educação de qualidade para eles. O descontentamento com o desinteresse das filhas com o trabalho na siderúrgica evidencia uma apreensão quanto aos “caminhos” escolhidos por eles, ou seja, quanto à construção de uma carreira profissional fora dos limites da Usiminas, algo não percebido nos argumentos dos funcionários de cargos mais baixo.

Além disso, outros elementos também foram recorrentes dentro das perspectivas dos indivíduos sobre a importância do trabalho em suas vidas. A segurança dada pela atividade na empresa e satisfação com o seu desempenho como metalúrgico são exemplos disso, e podem ser compreendidos no orgulho em que descrevem o fato de terem se aposentado pela usina, assim como no modo em que afirmam ter a “consciência tranquila”, pois ofereceram a ela o seu melhor. Outro exemplo são as conquistas materiais alcançadas por meio de sua dedicação ao trabalho e dos benefícios concedidos pela empresa – como as casas e toda infraestrutura a

<sup>35</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 25 de julho de 2012.

sua volta, mais os instrumentos institucionais que compunham sua *missão civilizadora* – , aqui consideradas por termos como “estrutura”, “condição” e “me aposentei muito bem”.

No entanto, a categoria que de imediato chama nossa atenção nos depoimentos acima é o fato dos trabalhadores considerarem a Usiminas como uma “escola”. O valor simbólico atribuído a ela nos possibilita um entendimento mais amplo de como esses agentes percebiam as políticas da usina e de que modo elas interferiram em suas práticas (*habitus* + situação). Tendo em vista que, segundo Bourdieu (2011a) a instituição escolar tem como uma de suas funções a integração cultural, algo que para ele é de fundamental importância, ao ponto de enfatizar sua insatisfação com as análises de Durkheim sobre a educação. Para o autor, o que faltou nas considerações de Durkheim foi o fato de não ter percebido que da mesma forma que a religião nas sociedades primitivas, “a cultura escolar propicia aos indivíduos um corpo comum de categorias de pensamento que tornam possível a comunicação.” (BOURDIEU, 2011a, p. 205).

Bourdieu (2011a) considera o produto mais específico do sistema de ensino aqueles indivíduos que são programados, isto é, que possuem um modelo homogêneo tanto de percepção, quanto de pensamento e de ação. Sendo assim, aqueles que são formados por uma mesma disciplina ou escola partilham de um mesmo “espírito” que foi por ela modelado, e por isso esses sujeitos estão predispostos a manter uma comunicação e uma relação de cumplicidade entre eles. Consequentemente, esses passam a ter um repertório de linguagens, de discursos, de problemas, e de formas específicas de abordarem estes problemas, enfim de lugares de encontro que são comuns a todos.

É possível dizermos então que cada sujeito ou trabalhador deve ao tipo de aprendizado da Usiminas, assim como ao aprendizado escolar, o recebimento de um conjunto de esquemas essenciais. Estes ao serem profundamente interiorizados irão servir como base para a seleção, quer dizer para a aquisição de um sistema de esquemas responsáveis por organizar os pensamentos no nível em que opera a consciência. Portanto, ao compreendermos a usina enquanto uma escola e a escola como uma força formadora de hábitos podemos inferir que aqueles que estivessem submetidos direta ou indiretamente à sua influência estão sujeitos a serem detentores de um “*habitus* cultivado”. (BOURDIEU, 2011a).

[...] em uma sociedade onde a transmissão cultural é monopolizada por uma escola, as finidades subterrâneas que unem as obras humanas (e, ao mesmo tempo, as

condutas e os pensamentos) encontram seu princípio na instituição escolar investida da função de transmitir conscientemente (e também, em certa medida, inconscientemente) o inconsciente, ou melhor, de produzir indivíduos dotados deste sistema de esquemas inconscientes (ou profundamente internalizados) que constitui sua cultura. (BOURDIEU, 2011a, p. 211-212).

Ao retornarmos para os argumentos utilizados pelos entrevistados para justificar a importância da Usiminas em suas vidas, e agora com a percepção de que a instituição não significou para eles apenas o local onde as relações de trabalho eram construídas, mas também como um ambiente de “educação” e de aprendizagem para a vida, podemos compreender melhor os sentidos dados por eles às suas experiências e às suas práticas, individuais ou coletivas. Desse modo, a realização pessoal está diretamente vinculada ao fato da inexperiência (ou da juventude) ter se transformado em capacidade profissional. O papel da “escola Usiminas” entra como incentivadora do crescimento como cidadão, como ser humano, da qualificação, porém atrelado ao respeito à hierarquia, à ordem, ao comprometimento com os resultados da empresa.

#### ***4.2.1 As formas de percepção dos trabalhadores sobre a distinção dos bairros***

Como vimos no capítulo anterior, os espaços físicos da cidade planejada pela Usiminas foram construídos e ocupados conforme a hierarquia interna da empresa. O papel dos títulos escolares dos agentes sociais presente no campo do trabalho foi fundamental para definir seus estilos de vida, pois se tornaram categorias de distinção social presentes tanto no espaço físico, quanto no social. A hierarquização dos bairros, assim como grande parte dos lugares construídos e frequentados pelos trabalhadores exerceu um efeito simbólico capaz de sancionar e consagrar uma relação de força entre os agentes envolvidos, por meio do nome de seu ofício.

Segundo Bourdieu (2007b) o título profissional ou escolar é “um capital simbólico institucionalizado”, haja vista que dá ao seu detentor uma percepção social que é garantida como um direito. Em outras palavras, os títulos profissionais ao tornarem-se cada vez mais indissociáveis do sistema escolar traz com ele um valor social que funciona como um grande sobrenome familiar por exemplo, conferindo assim, várias espécies de ganhos simbólicos e também materiais, devido à relação estreita entre ele e a retribuição profissional. Se imaginarmos a carência de funcionários qualificados que existia no mercado de trabalho durante o processo de desenvolvimento da Usiminas, podemos considerar que, assim como

para Bourdieu (2007b), seria “[...] a raridade simbólica do título no espaço dos nomes de profissão que tende a comandar a retribuição da profissão [...]” (BOURDIEU, 2007b, p. 149).

No espaço social organizado pelo sistema simbólico da Usiminas, esta retribuição veio não apenas em forma de salário, mas também através de um conjunto de símbolos representados pelos espaços dos bairros, das casas e dos locais de lazer. Os alojamentos também podem ser entendidos como espaços de distinção, pois seguiam as mesmas regras do restante da área planejada. Isso atingiu até os estrangeiros que lá residiam, conforme a especialização que possuíam eles foram sendo alocados para pontos específicos, quer dizer, a mobilidade física dos trabalhadores acompanhava a sua mobilidade social. Portanto, a relação entre cargo ocupado, local de moradia e estilo de vida dentro das narrativas dos trabalhadores é entendida de modo extremamente atrelado, ao ponto de ser possível acompanhar o desenvolvimento profissional a partir do lugar e das condições das habitações.

[...] as coisas era muito difícil porque... pra mim não era, mas tinha muita gente casado, que veio de longe, veio do nordeste, veio de tudo quanto é lugar do país, e tinha também estrangeiro. Estrangeiros eles procuravam colocar todo mundo junto. [E eles eram distribuídos] dependia do nível técnico da pessoa. Ai tinha aqui no Horto, por exemplo, tinha o alojamento de japonês, tinha de italiano, tinha de vários...no Cariru tinha. [...] as coisa elas andavam muito rápido, porque todo dia entrava gente nova, e aqueles que já estavam mais na frente, porque o que acontecia? A gente que não conhecia nada de siderurgia, eu fui fazer curso de metalúrgico depois, muitos anos. Quando eu era líder de grupo é quando me promoveram pra supervisor eu fiz um curso mais aprofundado. Então o que aconteceu? Essas pessoas que sobressaiam mais, então eles iam... a usina ia selecionando essas pessoas. Ai foi nessa época, por exemplo, que eu vim para o Santa Mônica. [A medida que] o trabalho ia se desenvolvendo mais [ele ia se especializando, eles iam mudando-o de alojamento]. (Supervisor de assistência técnica, 73 anos).

[...] O primeiro alojamento que eu morei é onde é o Shopping hoje. Lá morava simplesmente 150 pessoas em cada quarto. Então era assim, era um guarda-roupa virado pra um lado, outro guarda-roupa virado para outro, e cada guarda-roupa tinha uma cama de solteiro e cada um tinha direito naquilo. Então era muito difícil, porque igual eu trabalhava de turno, você tava trabalhando, ele queria dormir de dia, mas o outro queria tocar violão, o outro queria ouvir música, o outro queria conversar, então era muito difícil! Então foi quando eu entrei em contato com meu chefe e ele falou "de turno você não pode continuar lá não!" Ai me transferiram para o Amaro Lanari, que era mais longe um pouquinho, mas pelo menos era só 32 pessoas por cada quarto! Ai eu comecei a ter dificuldade também, ai consegui uma vaga no [alojamento] do Santa Mônica que lá já era melhor! Lá era só 8 em cada quarto. Ai quando saiu o alojamento do Bom Retiro eu vim que ai já era melhor, era 2 só em cada quarto. Ai já virou um paraíso! (Líder de grupo da laminação a frio, 59 anos).

Apesar dos entrevistados acima serem de gerações diferentes, ou seja, terem ingressado na Usiminas em décadas diferentes o primeiro no ano de 1962 e o segundo já no período de expansão em 1974 as experiências são semelhantes. A transferência de alojamento conforme o saber adquirido e as necessidades da função ficam mais evidentes, assim como a melhoria das condições de vida desses indivíduos. O mesmo conceito permanece nos bairros, independentemente de qual fosse, a distinção estava presente. Porém, deixa de ser pelo número de pessoas por quarto e passa a ser pelo tamanho das edificações concedidas aos trabalhadores.

[A padronização das casas no Castelo] no princípio acho que tinha uns quatro a cinco tipos, também não havia muita variação. Variava no tamanho porque dependendo do nível da pessoa que morava a casa era diferente, nível profissional, nível dentro da hierarquia da empresa. Quanto mais elevado o cargo, melhor era a casa. (Chefe de operação da aciaria, 61 anos).

Quando eu casei eu morei quase um ano aqui no Bom Retiro [...], porque o bairro, esse bairro aqui [Das Águas] e o Bela Vista já tava em construção, tava construindo. [...] Ai depois a minha casa saiu aqui no bairro Das Águas. Aqui tinha separação de tudo! Esse bairro aqui era só de técnico pra cima. E o Bela Vista era só de nível operador. Então aqui, esse bairro, o pessoal antigamente falava "ah bairro dos rico!". Tem nada disso. Mas era porque tinha essa separação, como tinha o Castelo que era só chefe. Esse bairro aqui foi criado só pra técnico e engenheiro. E outra coisa, você entrava aqui e tinha essa casa aqui que era “predinho”, era só engenheiro, técnico jamais pegava essa casa, esse predinho aqui. E tinha 3 tamanho de casa, tinha casa de 70 metros quadrados e tinha a casa de 85 metros. A de 70 metros era pro cara mais novo, que saiu a casa pra ele. A de 85 era pro cara que já tinha alguns meses na frente. Então, eu recebi a casa, quer dizer era só eu e a Ana<sup>36</sup> [esposa], não tinha filho ainda não, [...] ai eu recebia a casa de 70 metros quadrados. (Supervisor na aciaria, 60 anos).

O que deve ficar claro neste ponto é o fato de que a distinção dentro dos espaços planejados pela Usiminas pode ser identificada de três formas diferentes e todas estão diretamente vinculadas às consequências do projeto urbano construído para os trabalhadores. A primeira – como temos visto – é a distinção dos bairros conforme a hierarquia funcional dentro da empresa. A segunda está ligada à distinção do tamanho das residências (sejam os alojamentos, casas ou apartamentos) dentro de cada bairro, de acordo com o cargo ocupado (e posteriormente o salário recebido), número de filhos e tempo de serviço. Já a terceira forma de distinção, que é a mais evidente, se remete à separação entre a cidade planejada e a cidade espontânea.

---

<sup>36</sup> Nome fictício.

A partir do modo como essas distinções são narradas pelos trabalhadores/moradores dos bairros foi possível percebermos a incorporação do discurso empresarial nas justificativas concedidas para o apoio à separação. Isso pode ser caracterizado como um efeito de naturalização das hierarquias e das distâncias sociais, essa maneira deformada insurge, segundo Bourdieu (1997), devido à inscrição duradoura das realidades sociais no mundo natural. A ideia difundida de que as separações dos bairros ocorreram para não causar desconforto aos trabalhadores, devido aos níveis sociais diferentes, foi absorvida de tal modo que muitas vezes a distinção não é percebida como impedimento para as interações sociais. Isso fica mais evidente nas falas dos trabalhadores ao responderem sobre as possíveis dificuldades de convivência e interação trazidas pela separação dos bairros.

[A divisão dos bairros] não atrapalhava não! [...] de uns dez anos pra cá mudou muito, melhorou muito a convivência nossa [do] Vila Ipanema, com Castelo e Cariru. [Por causa das comunidades] da igreja Católica. [Naquela época] era mais difícil, agora se tornou mais fácil. Era difícil porque a gente não conhecia a igreja lá, eu, por exemplo, nós a comunidade também, não ia muito lá não, agente se sentia inferiores a eles lá, sabe? Depois que, de uns dez anos pra cá melhorou muito, porque depende muito também do responsável, do padre, o padre que une né? [...] o padre que uniu nós aqui, ai melhorou bastante, hoje nós convivemos, [mudou] de água pra vinho mesmo! (Forneiro na área de laminação a quente, 64 anos, grifos nossos).<sup>37</sup>

Não atrapalhava porque agente acabava não misturando muito também! Por que, o que acontece? Você tem um Bom Retiro aqui que é tão grande, um Horto aqui, o Imbaúbas você não ia ter muito tempo também de tá misturando com o pessoal lá no Castelo não. A gente nem ia lá pra ser sincero! Eu posso contar as vezes que eu entrei dentro daquele Castelo ali, porque num.. pra que? Os cara que moram lá são caras que trabalhou comigo lá dentro, eu nunca convidei eles pra vim aqui em casa eles nunca me convidou pra ir na casa deles, tá entendendo? Então não tinha afinidade nenhuma de frequentar Castelo. Poucas vezes eu fui lá, é um exemplo [...]. (Líder de grupo do almoxarifado da lamination a frio, 59 anos).<sup>38</sup>

É interessante notar que embora os entrevistados iniciem seus argumentos afirmindo que a divisão dos bairros não atrapalhava a convivência entre os trabalhadores, a explicação que segue contraria esta primeira frase. A referência de ambos ao bairro Castelo se dá pelos sinais distintivos que este carrega, devido a fato de abrigar somente o alto escalão da hierarquia da Usiminas. No primeiro depoimento o trabalhador é morador da Vila Ipanema, bairro este localizado ao lado dos bairros Castelo e Cariru (também entendido como “bairro

<sup>37</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 26 de julho de 2012.

<sup>38</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 20 de agosto de 2012.

de chefe”), todavia esta proximidade no espaço físico, durante muito tempo não significou uma aproximação no espaço social. Conforme Bourdieu (1997) isso ocorre devido a diferença de capital cultural e econômico dos agentes envolvidos, assim, a proximidade no espaço físico de indivíduos muito distantes no espaço social torna-se intolerável.

A estrutura do espaço social se manifesta no espaço físico dos bairros planejados sob a forma de oposições espaciais, que a princípio é justificada pela rotina dura do trabalho, como destaca as falas do segundo entrevistado. Porém, à medida que o argumento se desenvolve, nota-se a pouca afinidade estabelecida entre os moradores dos “bairros de técnicos e operadores” e do bairro Castelo, entendido como o “bairro de chefe”, apesar da relação dentro da empresa. Dessa forma, a distinção torna-se também revelada nos estilos de vida e no *habitus* de cada grupo de trabalhadores.

Além disso, a constatação da distinção dos bairros em diversos momentos trouxe opiniões opostas a respeito do assunto.

Eu acho que ajudava. Porque todo mundo tinha o mesmo padrão de vida. Então a coisa é diferente, porque eu vejo, em questões assim, ele explicam uma coisa que eu achei muito interessante, fala assim: “se você pegar um pedreiro e der o pedreiro um salário mínimo ele sustenta a família dele, se você der dois salários mínimos ai ele compra uma televisão, se você der três salário mínimo ele compra uma geladeira.” Vai só gerando as coisas pra acrescentar pra ele. Se der quatro salário ele compra um fusquinha velho. Então o que que acontece? Se você tem um padrão de vida melhor e o outro não tem nada, ele vai tentar competir com vc. A mulher fala assim “ah fulano comprou um carro! Nós não temo um carro!” Ai o cara vai e sacrifica e compra um carro, paga três, quatro, mas ele compra. Então, como o padrão de vida era mais ou menos o mesmo tinha um que tinha um carro novo, outro tinha um carro velho, mas todo mundo tinha um carro. Então não tinha essa competição. Não, não existia isso. Inclusive você pode ver hoje, por exemplo, você vê minha casa tá toda descascada, mas você chega ali, olha, tem uma casa toda arrumadinha, tem casa mais pior que a minha ainda, mas todo mundo vive a mesma coisa. [...]. (Líder de grupo da laminação a frio, 59 anos).

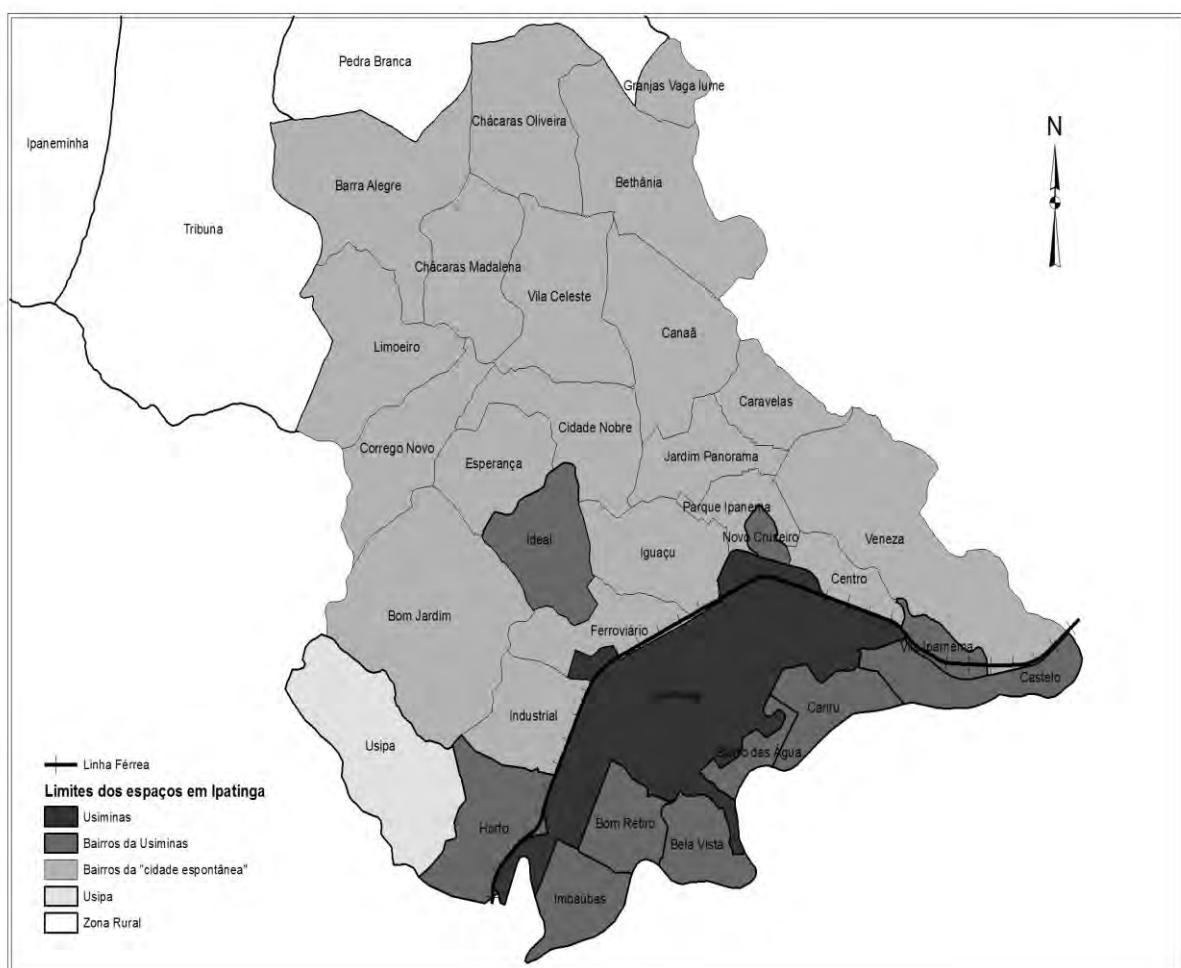
[A divisão dos bairros] ela atrapalhou muito, muito [a convivência entre os trabalhadores]. Muito porque ai existia a inveja, ai se você talvez, por exemplo, tem um cargo melhor, não tô referindo-se a mim tô referindo ao sistema. A pessoa tinha um cargo melhor, era humilde, mas os outros não o viam como... viam como “ah esse cara ali é o chefe tal não sei o que!”, “ah lá, comprou não sei o que!”, “ah o filho dele tá andando com bicicleta nova”, “ah aquele cara comprou uma televisão”. Então, fica aquela picuinha! Isso não é legal! Isso é muito ruim. [...]. (Gestor da área de laminação a frio, 55 anos).

Como afirma Bourdieu (2008), a percepção de um agente depende do lugar em que ele ocupa na estrutura social, assim como podemos observar nos trechos acima, apesar da semelhança nos exemplos utilizados pelos trabalhadores a conclusão em que chegam de suas experiências é totalmente divergente. Se para o primeiro (operador) a padronização impedia a

competição e a inveja, para o segundo (engenheiro chefe) ela foi a principal responsável pelo desconforto causado pela inveja dirigida a aqueles que possuíam cargos mais elevados. É o poder de compra específico do habitante de cada espaço que passa a definir o valor das relações sociais existente, tanto de forma positiva quanto negativa.

Isso valia também para distinguir os indivíduos moradores “do lado de cá da linha” dos moradores “do lado de lá da linha”. Essa expressão se refere especificamente à linha de trem da Estrada de Ferro Vitória Minas (EFVM) que de certa forma separa uma grande parte dos bairros planejados pela Usiminas do restante da cidade de Ipatinga, portanto tratasse de uma fronteira simbólica que marca a distinção entre a cidade planejada e a cidade “espontânea”. Quem pertence a que lado (de cá ou de lá) fica dependente da localização geográfica em que reside, em outras palavras, se observarmos no mapa 2 abaixo, podemos dizer, por exemplo, ao olharmos a partir dos bairros da Usiminas todos aqueles que estão do outro lado da linha são considerados por eles os “do lado de lá”.

Mapa 2 - Mapa da distinção dos bairros da Usiminas



Fonte: Dados da pesquisa

O ato de traçar as fronteiras de separação é para Bourdieu (2007a) um ato *religioso* realizado por uma personagem detentora da mais alta autoridade e por isso encarregada de “[...] fixar as regras que trazem à existência aquilo por elas prescrito [...].” (BOURDIEU, 2007a, p. 114). Ou seja, para o autor a região e suas fronteiras é um vestígio apagado do ato de autoridade que os delimitam, que impõe a definição legítima que se tornará conhecida e reconhecia como fronteira e território, enfim, como “[...] o princípio de di-visão legitima do mundo social.” (BOURDIEU, 2007a, p. 114). Dessa forma, a fronteira ao ser entendida como resultado de um ato jurídico de delimitação passa também a produzir a diferença cultural e ao mesmo tempo ser produto desta diferença.

Para Mendonça (2006) a implantação de grande parte da vila operária ficou delimitada pelas barreiras físicas naturais da área (morros e o rio) e pela própria área da siderúrgica,

deixando assim pouco espaço para a expansão urbana. Consequentemente, a cidade de Ipatinga “passou a crescer ao seu redor e a usina a ocupar o centro da cidade, tornando-se de certa forma uma barreira física à integração da Vila-Operária e da cidade que se formou de maneira „espontânea“ [...]” (MENDONÇA, 2006, p. 92). Já conforme Castro (2006), a principal barreira que dificultou a integração entre as duas cidades foi socioeconômica o que provocou não apenas a fragmentação do espaço físico, mas sobretudo uma segregação social seguida de uma profunda desigualdade.

É necessário destacarmos que no Brasil, como afirma Maricato (2000), mesmo no período desenvolvimentista o salário dos trabalhadores nunca foi regulado pelo preço da moradia. Sendo assim, o operário de nossas indústrias não ganha o suficiente para ter condição de comprar sua moradia, pois “o custo de reprodução da força de trabalho não inclui o custo da mercadoria *habitação*, fixado pelo mercado privado.” (MARICATO, 2000, p. 155). E essa situação torna-se mais grave quando se trata de relações de trabalho mais precárias, o que para a autora deixa o acesso aos financiamentos quase impossível.

Portanto, as favelas, assim como os lotes ilegais ou as “invasões” podem ser compreendidos como partes integrantes do desenvolvimento urbano ligado a égide da industrialização. E o consumo da mercadoria habitação passa a ocorrer principalmente “[...] fora do mercado marcado pelas relações capitalistas de produção.” (MARICATO, 2000, p. 155). Ainda segundo a autora, a parceria entre o Sistema Financeiro de Habitação e o Banco Nacional de Habitação (sistema SFH/BNH) e seus vultosos investimentos realizados a partir de 1964, foi responsável por aprofundar ainda mais as distâncias entre mercado e exclusão, ao restringir a apenas uma parcela da população as condições do poder de compra.

[A divisão dos bairros] Ah não! Acho que favoreceu, favoreceu. Pelo seguinte, que se não tivesse construído esses bairros, talvez o processo da Usiminas seria completamente diferente e o processo de Ipatinga também. Você vê que esses bairros foram criados com infraestrutura inquestionável, todos eles! E são completamente diferentes dos bairros que foram criados pela sociedade. Você vê que aqui a gente não tem problema de favelas, tem nada. E dentro dos outros bairros, tem uns bairros que são bom, mas, você tem que conviver com grande problema de violência por causa da falta de infraestrutura. Então houve invasões, houve um punhado de coisas. O problema de você morar perto de pessoal de invasões é o seguinte, as vezes a pessoa invade por necessidade, mas ali existe os oportunistas que infiltram no meio, agora nesses bairros aqui igual o bairro Imbaúbas, Bela Vista, Bom Retiro, não tem como infiltrar, isso tá definido, né? [A divisão dos bairros] Foi a melhor coisa que foi feita pra Ipatinga. (Supervisor na área de laminação, 64 anos).

A pobreza, a falta de infraestrutura, a violência tornam-se categorias fundamentais de distinção apontadas pelos trabalhadores/moradores entre as duas “cidades”. De acordo com Bourdieu (1997) as grandes oposições sociais quando objetivadas no espaço físico tendem a se reproduzir tanto nos espíritos quanto na linguagem, na forma de estruturas mentais ou de categorias de percepção e de apreciação. Desse modo podemos perceber que estas categorias foram largamente utilizadas para justificar o *status* atribuído aos moradores dos bairros operários, independentemente das suas reais condições financeira.

Diferenças que existia era o seguinte, todo mundo que morava sem ser em bairro da empresa eles pareciam que era meio complexados. Sentia assim que, quem mora em bairro de companhia, da Usiminas, tava assim, como se tivesse no paraíso. Eles achavam que você, tipo assim, "ah você mora em bairro de chefe!". Eles falavam assim, bairro de chefe. Tem nada a ver, então até pouco tempo mesmo era muito comum você chegar em outros bairros ai fora e o pessoal quando você falava "eu moro lá no Areal", "eu moro no Imbaúbas", eu moro no Cariru, eles achavam que você era pessoa de alto *status* ali, então não tem nada a ver não! Até hoje isso existe ainda, tipo um preconceito, não é preconceito eles mesmos se sentiam discriminados, sei lá, por morar lá no Bom Jardim, por morar no Canãa, por morar no Vila Celeste, Esperança. [...] As vezes a pessoa morava numa mansão, lá [...], mas o bairro não tinha estrutura nenhuma. O bairro lá era aquelas ruas cheias de lama, é galinha pra rua, porco pra rua, cabrito pra rua afora, então. [...] Não tinha asfalto, não tinha nada, não tinha infraestrutura nenhuma, então isso ai que deixa muito a desejar na época. Ai o pessoal sentia isso, em ver os bairros da Usiminas tudo urbanizado, né? Com toda a infraestrutura: é luz, é água, Copasa. Na época a própria Usiminas dava água pra gente, dava luz, dava tudo, até isso. Você não pagava luz, não pagava água nem nada não. Isso à muitos anos! Então tudo asfaltado, água, luz, tudo direitinho e eles lá no meio daquele atoleiro né, e era atoleiro mesmo. Quando não era barro, era poeira, as vezes a pessoa morava bem, tinha uma casa boa, mas... Outra coisa, supermercado naquela época não existia quase supermercado. Os melhores supermercados eram da Usiminas, que era a cooperativa né que fala, hoje é a Consul, quer dizer é a mesma coisa, né, a Consul. Então eles não tinham isso lá, eles tinha lá poucas merceariazinhas pra comprar e via aqui você tinha uma Consul pra comprar. Naquela época a Consul era simplesinha, não tinha nada, mas ela... tinha umas lojas no Amaro Lanari, tinha a loja no Horto, no Cariru, tudo pequenininha, aqueles trem simples, mas naquela época era os maiores supermercados que tinha. Então eles viam isso ai e achava "pô aquele pessoal de lá tá com tudo e agente aqui morando no meio desses atoleiros, aqui...". Então realmente ele se sentiam indiscriminado. (Líder de grupo do almoxarifado da laminação a frio, 59 anos).

A partir das falas acima é possível fazermos algumas ponderações a respeito do sistema de diferenças vinculado ao conjunto de símbolos criados pela Usiminas. Como o entrevistado deixa muito claro, os bairros que constituem a parte da cidade recebedora dos benefícios da usina, funciona como um sistema de diferenciação que exprime as distinções sociais mais fundamentais de modo tão complexo quanto qualquer outro sistema. Assim como enfatizou Bourdieu (2008), a relação de distinção encontra-se inscrita objetivamente, com ou sem o conhecimento dos trabalhadores e independentemente de sua vontade, em cada ato de

consumo e de apropriação. Seja através do local de moradia e das vantagens por ele trazidas (como o não pagamento de água e luz) ou da infraestrutura pertencente à região (como ruas calçadas e um comércio mais bem estruturado) o que podemos perceber é o ganho simbólico proporcionado por essa apropriação.

Dessa forma, o valor distintivo vinculado aos bens e serviços oferecidos pela usina aos trabalhadores/moradores é entendido por eles como capaz de atribuir *status* para os possuidores e a aqueles que não têm acesso, uma condição de discriminação e de exclusão. É importante destacarmos que o capital econômico acumulado pelos agentes no espaço social de Ipatinga não era garantia de *status* social. Quer dizer, o poder simbólico da Usiminas foi o principal responsável por garantir os privilégios sociais e constituir o espaço dos estilos de vida, haja vista sua influência na construção dos *habitus* de seus funcionários.

Isso aí é muito complicado, sabe por quê? Dizem, isso só na conversa! “Tem o depois da linha e o lado de cá da linha”, você já ouviu falar nisso ai? Eles falam que o pessoal, o pessoal do lado de cá da linha é pessoal rico. Não sei de que?! E o pessoal do outro lado da linha é pessoal pobre. [...] Mas as vezes o cara lá do Canãá, do Bethânia tem até melhores condições de vida do que a gente! Só que só tem nome de rico quem mora do lado de cá da linha. [As pessoas ganhavam nome de rico] porque era bairro da Usina! Por que era bairro da usina, porque foram casas construídas pela Usiminas. [...] antigamente, você entrava dentro de uma loja pra comprar, [...] você ia com uniforme da Usiminas, você mostrava a identidade da Usiminas você levava até a loja toda! Hoje, se você entrar com o uniforme da Usiminas ou com crachá da Usiminas pra mostrar que você é funcionário, acho que eles não tão nem querendo vender pra você! Mudou a coisa! Antigamente, funcionário da Usiminas realmente era colocado lá em cima, porque era funcionário da Usiminas, hoje não, hoje mudou a coisa. Hoje é o contrario! (Líder de grupo do departamento de energia, 76 anos).

Como podemos compreender, a noção de *status* e de privilégios além de estar fortemente vinculada ao local de moradia, também encontra-se atrelada ao uniforme e ao crachá de trabalhador da Usiminas. Os benefícios trazidos por essa “identidade da Usiminas” no poder de crédito concedido é entendido como uma das principais vantagens em ser um funcionário da empresa perante aos outros indivíduos da cidade. Pois, em uma sociedade marcada pela desigualdade, onde a maioria da população é excluída dos benefícios da industrialização, o poder de compra garantia a eles um estilo de vida que era compreendido como “de rico” e por isso distinto dos demais indivíduos, mesmo os trabalhadores não se considerando como pessoas ricas.

A ideia da fronteira simbólica representada pela expressão “lado de lá e de cá da linha” ganhou destaque não apenas por trazer embutida em sua representação um valor distintivo no que se refere à outra cidade, mas também por apresentar uma distinção entre os próprios trabalhadores. Isso é percebido, principalmente, em relação aos bairros planejados pela empresa, mas que também se encontram “do lado de lá da linha”, ou seja, os bairros Ideal, Novo Cruzeiro e também a Vila Ipanema, onde a linha corta por dentro do bairro e o aproxima da região central da cidade. Como vimos no capítulo anterior, os dois primeiros foram construídos para abrigarem trabalhadores/operadores já na segunda fase de expansão, o que para eles foi o maior motivo para sua diferenciação.

[...] Reunia nós homens, né? Não é pra bebedeira não! Mas era pro futebol, sabe? A gente saia daqui pra bater uma bola lá no Bethânia, no campo do Bethânia. Sábado, "vamos fazer um churrasco, comer uma carne assada lá na Lagoa Silvana? Então vamos!" Sempre reunia, sabe? Só os homens. [...] Era bacana mesmo a turma, a relação nossa! [Eles se reuniam] no campo do Bethânia, outro no Veneza, no bairro Caravelas, no Mangueiras em [Coronel] Fabriciano. [A escolha dos lugares era] porque a gente não se relacionava bem com o pessoal do Cariru, sabe? Tudo colega de serviço lá, né? Não se relacionava bem com o pessoal do Bom Retiro, sabe? Porque, assim sabe.. a gente... no coleguismo, a gente tinha aquela vaidade, sabe? O pessoal lá achava que nós era pobre, o pessoal do Vila Ipanema, porque nossa turma lá morava aqui e convivia com todo mundo lá. [...] Então, não marcava jogo lá no Cariru, todo mundo pó de arroz, Bom Retiro a mesma coisa. Pessoal do Bom Retiro não gostava de jogar bola com nós também. Então era uma turma de fora que relacionar com nós, de cá. [...]. (Forneiro na área de laminação a quente, 64 anos).

Ah tem! Esse bairro aqui foi um dos bairros que eles planejaram pra pessoas bem carentes. Mesmo sendo funcionário da Usiminas. E o pessoal acreditou em si próprio, investiu e fez um bom bairro. No meu ponto de vista é um dos melhores bairros que Ipatinga tem hoje é o bairro Ideal. *Mas que houve no inicio uma discriminação, até por tentar baixar custo pra atender um número de pessoas maior, isso teve. Os outros bairros foi feito com mais carinho, isso ai não resta dúvida!* [...] É porque as casas aqui foi feito pra um nível operação, operadores, pessoas chão de fábrica, funcionários que trabalha no chão da fábrica lá. Na realidade são aqueles que dão, que geram resultado pra empresa, são funcionário que põe a mão na massa. Então ela fez esse número de casa aqui pensando nesse pessoal. Custo mais baixo, pessoas que ganham salário menor. O outro lá já atendeu nível de pessoas que já é nível gerencial tentaram fazer uma coisa melhor por lá. [...] O lado de lá é Cariru, Castelo, Bom Retiro, bairro Bela Vista e outros. (Líder de grupo da área de laminação, 54 anos, grifo nosso).<sup>39</sup>

Nesse ponto torna-se necessário lembrarmos que as casas concedidas aos trabalhadores da Usiminas a partir dos anos 1970 já se encontravam dentro do sistema SFH/BHN. Por isso, a quantia dos custos operacionais para a construção das moradias ganha destaque nas falas de nosso entrevistado, assim como o valor salarial. Para os trabalhadores

---

<sup>39</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 01 de agosto de 2012.

residentes do bairro Ideal, que teve seu processo de conclusão no princípio dos anos 1980, ser morador dos “bairros da Usiminas” perante o restante da cidade significava ter capital econômico. Entretanto, quando comparados aos bairros “do lado de cá da linha” a distinção se transforma, deixa de ser percebida enquanto *status social* e passa a ser apreendida como um grupo discriminado, o que os aproxima mais dos habitantes da “cidade espontânea”.

O mesmo ocorre com o bairro Novo Cruzeiro. Porém, este traz uma peculiaridade por ter sido projetado e construído em terrenos da Usiminas, mas pelos agentes da COHAB – esses eram definidos pelo BNH e foram responsáveis pelo financiamento de habitações populares que pretendia atingir as famílias com renda mensal de um a cinco salários mínimos. (AZEVEDO; ANDRADE, 2011). Nas entrevistas realizadas seus moradores não se entendiam enquanto pertencentes aos “bairros da Usiminas”. Este fato gerou certa surpresa, quando comparado aos moradores dos outros bairros que também foram erguidos na segunda fase de expansão da empresa, pois foi constatado que estes se reconhecem enquanto trabalhadores da Usiminas e moradores dos bairros dela.

O Novo Cruzeiro era mais... não pertencia a usina, não era considerado, assim bairro de usina mesmo, apesar que a usina dava apoio, mas [não] era considerado bairro da usina. Usina, Panorama, Canaazinho não era. Como diz, tá do lado de lá, né? O lado de lá era o que? Era o Horto, Bom Retiro, Imbaúbas, Cariru. Agente sempre brincava no futebol: "futebol do lado de lá é melhor que do lado de cá"! Tenho um colega falava: do lado de lá tinha Usipa, Acearia, [e outros]. e o lado de cá era segundo plano! Mas tinha um timaço do lado de cá também, o Ipaminas. Dividia, eles dividia isso ai! É desse jeito, quer dizer o lado de lá, lado norte e lado sul, mas o lado norte a Usiminas não bulia muito não. Então é desse jeito, mas a Usiminas ajudou toda a cidade, agente fala isso em termos. (Líder de grupo na elétrica, 73 anos).<sup>40</sup>

A principal hipótese para esses trabalhadores não se considerarem também moradores de bairros da Usiminas foi o fato de o bairro estar localizado do outro lado da linha férrea, como o próprio entrevistado enfatizou. Haja vista que, segundo Bourdieu (2007b) a proximidade das condições sociais e das atitudes, geralmente se retraduzem em vínculos e “[...] reagrupamentos duradouros das unidades sociais imediatamente perceptíveis, tais como regiões ou bairros socialmente distintos [...]” (BOURDIEU, 2007b, p. 144). Entretanto, esta distinção só passa a ser conhecida e reconhecida socialmente se os sujeitos envolvidos forem

<sup>40</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 24 de agosto de 2012.

capazes de perceber as diferenças e de reconhecê-las como significativas no universo social considerado. Portanto, a proximidade dos bairros do centro da cidade de Ipatinga, juntamente com o referencial da linha férrea possibilitou aos moradores do Novo Cruzeiro um reconhecimento social ligado ao espaço social da “cidade espontânea” e não da Usiminas.

O mundo social através das propriedades e das suas distribuições consegue acessar o código do sistema simbólico que se organiza conforme “[...] a lógica da diferença, do desvio diferencial, constituído assim em *distinção* significante.” (BOURDIEU, 2007b, p. 144). Dessa forma, a fronteira simbólica que divide a cidade entre “planejada” e “espontânea”, também pode ser entendida a partir das dicotomias como: o limite entre os incluídos e os excluídos, os ricos e os pobres, bairro de chefe e os bairros de pião. Essas distinções fizeram marcas profundas na sociedade de Ipatinga, criando uma rivalidade que chegava aos campos de futebol, aos momentos de lazer, de integração e de socialização entre trabalhadores e moradores.

Em síntese, é possível considerarmos que o planejamento urbano realizado pela Usiminas através de seu grupo de símbolos foi a principal responsável por estruturar uma sociedade complexamente distinta. Tudo isso amparado por uma cultura, por uma ideologia, fundamentada nos valores de ordem e disciplina adquiridos com o modelo de gestão japonês, porém colocadas em prática dentro do modelo de controle e vigilância do período do Regime Militar brasileiro. Se a “escola Usiminas” treinava e “fazia” seus agentes; a constituição da estrutura urbana distinguia e organizava, e o sistema de vigilância veio como um terceiro fator, responsável por sustentar a cultura Usiminas e por influenciar diretamente nos *habitus* de seus trabalhadores.

#### **4.3 O sistema de vigilância da Usiminas e suas influências na produção de *habitus* dos trabalhadores**

Como temos visto até este momento, a política de gestãoposta em prática pela direção da Usiminas foi institucionalizada nos padrões da responsabilidade social corporativa através de sua *missão civilizadora*. Esta se desenvolveu atrelada ao compromisso com a construção da empresa e dos bairros para seus funcionários e com o atendimento à saúde, educação e lazer. Foi a partir disso que ela estruturou aquilo que estamos chamando aqui de o sistema simbólico da Usiminas, sustentado de um lado por sua cultura e de outro pelo planejamento urbano. Entretanto, ao buscarmos seus reflexos em meio às percepções daqueles que

vivenciaram esse sistema encontramos um terceiro elemento que foi essencial para equilibrar essa balança, o “sistema de vigilância da Usiminas”.

A necessidade de organizar um sistema responsável pela vigilância e pelo controle dos trabalhadores surgiu como uma reação imediata aos acontecimentos ocorridos no dia 7 de outubro de 1963, isto é, o Massacre de Ipatinga. Até então, os responsáveis por manter a ordem e a segurança da Usiminas estavam divididos entre o setor de vigilância que atuava dentro da fábrica, denominado Setor de Disciplina do Trabalho, cujo objetivo era zelar pelo patrimônio da empresa e realizar a vigilância dos portões, e do lado de fora dela o policiamento era efetivado pelo Grupamento de Cavalaria Montada da Polícia Militar de Minas Gerais (TULER, 2007). Entretanto, a má formação dos integrantes desse setor juntamente com o despreparo no trato com os trabalhadores tornou-se um dos principais motivos do conflito de 1963, devido os atritos causados pelas constantes reclamações dos operários.

A Usiminas tinha uma vigilância terceirizada. Quem era vigilante da Usiminas era uma tal de AB Cavalcante. E eles não tinham muita instrução pra isso, depois é que a Usiminas montou a vigilância dela e instruiu, dava treinamento pra esse pessoal. Mas, pessoal que fazia vigilância da usina não sabia fazer vigilância, não! Era uma turma de analfabetos, uma turma de qualquer maneira, que eles pegavam ai, essa tal de AB Cavalcante e por isso que aconteceu o que aconteceu ai! Eles não davam conta, eles não sabiam nem conversar com você. Era uma turma de ignorantes! (Líder de grupo do departamento de energia, 76 anos).

Uma das principais reivindicações dos trabalhadores durante o episódio de 7 de outubro foi a substituição dos responsáveis pela segurança da Usiminas, devido as inúmeras queixas de abuso de poder cometidos por esses agentes. Desse modo, foi organizado um aparato de segurança inicialmente formado por militares egressos dos serviços governamentais de informação, cuja função foi preparar a vigilância interna da Usiminas e controlar de maneira repressiva as atividades locais, conforme o clima político da época. O treinamento daqueles que iriam ocupar os cargos de vigilante dentro da empresa foi realizado através do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), e acontecia dentro da própria usina. Enquanto estes eram treinados a função era exercida por trabalhadores voluntários posicionados, principalmente nas portarias da fábrica. (IPATINGA, 1992).

[...] eu fui admitido para ser, para trabalhar na área de vigilância, vigilância patrimonial, cuidar do patrimônio da empresa. E as pessoas no mínimo, para ser admitido nessa área, tinha que ter o curso pelo menos o ginásio ou até o médio, o meu caso eu já tinha o curso médio, e ter uma determinada altura. Porque havia acontecido aqui [...] uma tragédia, o 7 de outubro de [19]63. Esse 7 de outubro de [19]63 nós viemos pra cá em função disso. Porque a usina então criou um corpo de vigilância de pessoas [...] mas de pessoas mais educadas, urbanizadas, que viessem de cidades grandes, pra não ter mais atrito. Porque aquilo foi erros em cima de erros, de pessoas despreparadas. Eu posso te falar porque eu vim pra substituir essa gente. Então, nós fizemos esse trabalho, essa implantação. Mas pra que isso acontecesse nós fomos treinados durante 6 meses. Ficamos treinando, mas tinha aula até de etiqueta. Sabe? Para poder, por exemplo, nós irmos pro restaurante com os trabalhadores que na época era chamado de pião. Quem vinha pra cá era pião, né, Brasília era candango, aqui nós éramos os piões. Então esse trabalho de preparação pra gente ser, exercer a função nós só assumimos no final de outubro, quando nós então assumimos o controle. Mas era tudo uniformizado, quem comandava era um capitão do exército. Houve então essa preparação. [...] Então nós fizemos arte, até etiqueta, fizemos relações humanas do trabalho, primeiros socorros. É claro que uns destacavam mais, mais boa vontade, mais interesse, o meu caso específico sabe? Eu inclusive eu vi uma oportunidade de crescer na empresa, logo eu fui ser supervisor nesse trabalho. [...] Então pra tudo isso nós fomos preparados, para fazer essa mudança, em função do atrito que aconteceu, que teve mortes, de [19]63 que é o famoso 7 de outubro de Ipatinga, né? (Chefe de seção, 74 anos).

O conflito de 1963 também ocasionou a aceleração do processo de construção dos bairros operários e a organização do Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga, o Sindipa. Fundado em 1º de Maio de 1965, este construiu seus alicerces dentro do modelo sindical imposto pelo Regime Militar, quer dizer dentro de um contexto marcado pelo autoritarismo e pela repressão aos movimentos trabalhistas. Consequentemente, sua principal atividade foi a prestação de serviços assistencialistas e sua administração se caracterizou pela relação atrelada às políticas gerenciais da empresa. O vínculo existente entre sindicato e Usiminas é descrito de maneira tão consistente que na análise dos trabalhadores entrevistados o Sindipa, em muitos momentos, pode ser entendido como um dos equipamentos que a Usiminas construiu para seus funcionários.

Portanto, as atividades exercidas pelo corpo de segurança formado pela usina ocasionaram inúmeros desdobramentos, tanto dentro quanto fora da fábrica, mas principalmente nos momentos de integração social dos trabalhadores. Ou seja, para que houvesse um controle maior destes agentes foram estabelecidas regras de comportamento que, como mostramos no capítulo anterior, compunha o conceito da “cultura Usiminas”. O entendimento desta cultura como uma “maneira de agir e se comportar diante da empresa” era transmitida aos funcionários por meio das reuniões e dos treinamentos ocorridos dentro da fábrica. Fazia parte das funções, ou melhor, das “atitudes esperadas” daqueles que assumiam os cargos de lideranças cobrarem de seus encarregados um comportamento adequado. Isso

pôde ser observado nos panfletos entregues aos trabalhadores durante o treinamento para ocupar o papel de Líder de grupo. (ANEXO C). De acordo com o documento a escolha do candidato para assumir essa função estava relacionada ao fato do indivíduo ser experiente e já ter demonstrado qualidade e competência para realizar os trabalhos. Além disso,

[...] é pessoa exemplar que já demonstrou sua conduta frente aos companheiros de equipe; é o espelho de bom desempenho e serve de orientação aos outros membros da equipe, que percebem aí o padrão de atitude que a empresa recomenda. [...] Sabedoria, aqui, consiste em praticar uma liderança que oriente os Operadores a um comportamento adequado e de acordo com o que a Usiminas concebe em termos disciplinares, em termos de irrepreensível conduta funcional. Depois deste treinamento só nos resta esperar que os Líderes de Grupo deste Departamento observem e pratiquem, de maneira voluntária, os ensinamentos que aprenderam, oferecendo um modelo a ser seguido pelos Operadores que dependem do seu exemplo. (USIMINAS, [199-], p. 1-4).

Ao ser promovido a Líder de grupo – maior cargo que um trabalhador com no máximo o ensino médio poderia chegar – o sujeito se transforma automaticamente em referencial a ser seguido. Esse poder de nomear e de fazer existir pela virtude da nomeação, para Bourdieu (2007b) é uma ação de imposição simbólica e tem a seu favor a força do coletivo, do senso comum, do consenso, pois é operada por um mandatário possuidor do monopólio da violência simbólica legítima. Sendo assim, é possível considerar que a escolha e o processo de treinamento dos líderes foram estratégias simbólicas utilizadas pela gerencia da usina, cujo objetivo era impor sua visão das divisões no mundo social, através do seu padrão de atitude recomendado.

As regras de comportamento exigidas pela empresa eram válidas para todos os espaços que tivessem qualquer forma de ligação com a Usiminas, seja dentro ou fora dos portões da fábrica as obrigações permaneciam. Isso abrangia, logo nos primeiros anos de funcionamento a praticamente toda a cidade de Ipatinga, à medida que a cidade foi se expandindo e novos bairros foram surgindo esse controle ficou mais restrito aos espaços e edificações construídas pela usina. Além da própria área da empresa, os espaços que mais se destacaram na percepção dos trabalhadores foram os bairros planejados e os equipamentos existentes dentro deles, como clubes, bares, quadras esportivas e campos de futebol.

Construídos para abrigar uma grande quantidade de homens, os alojamentos foram o primeiro contato para a maioria deles com a realidade do trabalho e com as regras da empresa. A baixa qualidade das estruturas e a violência dentro dos primeiros alojamentos construídos

foram motivos de parte dos trabalhadores procurarem outros locais para residirem. Era comum se dirigirem à cidade vizinha de Coronel Fabriciano em busca das melhores condições oferecidas pelo município.

[...] quando eu cheguei eu fui morar em alojamento. Como o alojamento que me arrumaram era muito ruim, era tipo como chamava antigamente Candangolândia. Quando eu cheguei lá tinha morrido um cara naquele dia, eu peguei e vazei. Fui lá pro Melo Viana [...] [O Candangolândia] era o atual Amaro Lanari, aquela parte de cima do Amaro Lanari. Era uns alojamentos de madeira que tinha lá, horrível! Eu cheguei lá, dei uma olhada, num gostei, tinha uns amigos lá de Patrocínio que tinha uns caminhões alugados, "então vamos aluga uma casa no Melo Viana!" [bairro de Coronel Fabriciano]. Eu [fui] pra lá e pro lá fiquei um mês, até consegui Santa Monica, Santa Monica, o alojamento do alto ali. (Auxiliar técnico no setor de sobressalente, 72 anos).

A rotina nesses lugares é descrita por seus antigos moradores de maneira atrelada aos horários de trabalho e às funções desempenhadas dentro da fábrica, do mesmo modo que as regras de comportamento. Estas eram comuns a todos os tipos de alojamentos e ficavam fixadas nas portarias dos prédios, dentre elas destacaram-se a proibição da entrada de pessoas estranhas nos quartos, além do consumo de bebidas alcoólicas e da realização de festas em seu interior. Portanto, esses espaços eram entendidos como sendo exclusivamente para higiene e descanso dos trabalhadores, o restante das atividades aconteciam fora dos alojamentos, como afirmou um dos entrevistados: “Mas os alojamentos só servia exclusivamente pra dormir! Alimentação era fora, tudo fora.” (Líder de grupo da laminação a frio, 59 anos).

O controle interno era feito por um vigilante do setor de moradia e contratado da Usiminas. Sua função era cuidar da integridade física do prédio, providenciar pequenos reparos como a troca de chuveiros e das lâmpadas queimadas, além de regular as entradas e saídas do prédio. Conforme os relatos dos trabalhadores a convivência dentro dos alojamentos geralmente era pacífica, as discussões que ocorriam estavam ligas ao barulho durante as trocas de turno, porém não traziam complicações mais sérias.

[...]Tinha um porteiro, que controlava pra não entrar gente estranha que não era morador do alojamento, atender telefone, era um telefone só na portaria que é onde atendia telefone da usina pra te chamar, o porteiro ia no seu quarto. Não tinha interfone ou campainha pra ir lá te chamar não, te chamava você na portaria ele ia lá no seu quarto, as vezes você tava dormindo [...] normalmente era da usina pra te chamar pra trabalhar ou pra te avisar alguma coisa. [...] No meu alojamento da Usiminas eu nunca ouvi falar de violência nenhuma, de morte entre funcionários da Usiminas. Todos os alojamentos de operadores que tinha nos outros bairros eu nunca ouvi falar em [violência]. Não poderia levar ninguém, colega, ninguém. Você

poderia entrar com seu irmão, por exemplo, seu irmão chegou pra te visitar você falava "meu irmão tá aqui ele vai comigo lá no quarto!" Mas dormir não podia. As vezes até fazia isso, dormia lá no chão lá, mas sem eles saber! Pelas regras da portaria você não podia colocar nem irmão seu pra dormir com você [...] A limpeza do quarto era da gente, a limpeza da área dos corredores e do banheiro era da própria Usiminas que mandava limpar. Então era uma coisa simples porem até bem organizada. (Supervisor na aciaria, 60 anos).

Aqueles que não se adaptavam a vida nos alojamentos organizavam repúblicas em casas alugadas, principalmente, nos bairros Horto e Cariru. Essas casas eram locadas de particulares que haviam adquirido através da Usiminas, nelas moravam entre quatro a seis rapazes conforme o número de quartos. A preferência por esse tipo de moradia, segundo os entrevistados, se dava devido a maior liberdade que elas proporcionavam, além da comodidade e da possibilidade de se relacionar com pessoas com as quais havia uma maior interação.

A ausência de episódios de violência dentro dos alojamentos não pode ser entendida apenas como uma consequência do respeito às regras de comportamento exigidas. De acordo com os trabalhadores o comportamento exigido dentro desses espaços era igual o que era cobrado dentro da fábrica, pois o fato de ser uma propriedade da Usiminas dava a ela o direito de cobrar e de puni-los conforme as regras internas. Em outras palavras, uma briga dentro do alojamento tinha o mesmo peso que uma briga dentro do chão da fábrica, assim tornava-se passível de punição e podendo ocasionar uma provável demissão.

Isso também era válido para os bairros construídos por ela. A manutenção da ordem e o respeito ao sono e a integridade física do vizinho são os pontos mais enfatizados pelos trabalhadores. Entretanto, diferentemente dos alojamentos onde as regras estavam às claras, a forma de atuação da empresa nos bairros passava pela reclamação, ou seja, era necessário que o trabalhador fizesse uma queixa formal dentro da usina para que alguma providência fosse tomada. A justificativa utilizada para esta postura estava diretamente ligada a uma boa qualidade de serviço que os trabalhadores deveriam desempenhar dentro de suas respectivas áreas. Desse modo, a cobrança de um padrão de atitudes ou de um comportamento que fosse condizente com as crenças e valores da empresa se legitimavam através da necessidade de uma produção de qualidade.

Não diretamente, mas indiretamente ela cobrava. Porque se vc... eu diria que não cobrava, ela cobra até hoje. Se você é uma funcionária da Usiminas [...] se você

trabalha na Usiminas hoje, se você faz alguma coisa de errado aqui fora, isso ai influencia lá na empresa, você pode tá certo. Se você, por exemplo, trata um vizinho mal aqui e o vizinho também é um funcionário; se você coloca um som alto aqui perturba o vizinho dormir e ele reclamar isso lá, que fulano de tal tá fazendo isso e isso, eu trabalho de turno chego lá e ele coloca um som na maior altura, isso ai o cara pode até ser demitido por isso, tá entendendo? Igual a gente teve reuniões lá que o gerente virava e falava: "gente as vezes eu cobro de vocês aqui, a empresa cobra, ai a pessoa fala: mas como que a empresa tem coragem de cobrar, mexer com agente lá fora, com a vida particular da gente? Tem, porque o seguinte: se você coloca (ai ele dá um exemplo) um funcionário na sua casa e ela fala mal de você, se ela tá lá destruindo um patrimônio seu, se ela tá perturbando o vizinho lá, você não vai demiti-la? Agora se ela tá passando por uma situação difícil você também não vai ajudar? Então assim mesmo é dentro da empresa, a empresa ajuda na hora que precisa, mas também se tiver que punir ela vai punir por isso. A empresa não quer um funcionário que ele é difamado aqui fora! Ele é um ruim pagador, ele dá tombo em todo mundo, ele briga com o vizinho, ele briga com a sociedade em geral! Então nós não queremos esse tipo de funcionário aqui!" Então, isso ai, ela indiretamente eu diria até quase que diretamente mesmo ela olha sim. Se a pessoa... como ele vive aqui fora. (Líder de grupo do almoxarifado da laminação a frio, 59 anos).

Por exemplo, no meu bairro que é um bairro novo, Bela Vista e bairro Das Aguas, [...] aqui tinha normas da Usina. As normas da usina era o seguinte: qualquer coisa errada contra... as coisa errada todo mundo sabe o que que é! O que você fizesse se tivesse prejudicando um vizinho, ou um vizinho tivesse te prejudicando, você levava isso pra sua chefia, a sua chefia passava pra alta chefia da Usiminas e aquele que tava com nome da pessoa e aquela pessoa era chamada pra dar uma explicação de porque que estava acontecendo aquilo. E dependendo do caso a pessoa era até demitida da usina. Se ela tivesse desrespeitando seu vizinho ou alguma coisa assim. Era nesse sentido, não tinha fiscalização assim da Usiminas no bairro. (Supervisor na aciaria, 60 anos).

É importante observarmos nos trechos acima que as exigências de uma postura condizente vão além da justificativa de um bom desempenho dentro da fábrica. É exigido do funcionário não apenas um compromisso com o seu trabalhado, mas também com o desempenho do vizinho, com a integridade da imagem da empresa diante da sociedade e com a integridade moral e física de todos à sua volta. A força simbólica presente nas normas da Usiminas e em seu discurso está fundamentada na objetividade do grupo ao qual é dirigido, no seu reconhecimento e na crença desses indivíduos. Para Bourdieu (2007a), a eficácia de um discurso performativo cuja intenção é fazer acontecer aquilo que é enunciado é proporcional à autoridade daquele que o pronuncia. Desse modo, o poder das normas de comportamento está no reconhecimento da autoridade das palavras proferidas por seus representantes dentro da fábrica (os gerentes ou chefes) que impõe a visão do mundo social de acordo com os limites exigidos.

O temor da punição e da demissão não apenas ampliou o efeito do poder das palavras como promoveu a sua permanência no tempo. Tendo em vista que a política de controle implantada pela Usiminas seguia os moldes exigidos pelo governo do período militar, no

entanto esse rigor com o bom comportamento fora dos limites da fábrica permaneceu até os anos 1990, e para alguns trabalhadores essas regras são válidas até os dias de hoje, como enfatizou o entrevistado no trecho acima. Além disso, nota-se que juntamente com as regras de conduta também vieram dois elementos de fundamental relevância para o seu cumprimento: o vigilante responsável por investigar as atitudes dos trabalhadores e o Serviço Social da Usiminas.

A empresa sempre gostou das coisas certa, né? E as pessoas que ali trabalhavam ela tinha assim com as pessoas de inteira responsabilidade, pra saber o que é bom e o que que é ruim! Eu nunca tive esse problema não! [...] Se você chegasse num bairro, por exemplo, brigando, ai na época tinha um pessoal, por exemplo, ai do serviço social que conversava com você. Mas, você tinha que tá também, não é assim não, você tinha que realmente tá chamando atenção de todo público, não era chegar e qualquer coisinha que o cara fala não. Agora é seguinte são os bairros que era ordeiros né? Bairro ordeiro, era só funcionários da Usiminas, e ela igual eu te falei se ela precisasse de uma pessoa intacta, por exemplo, pra trabalhar tinha realmente que ter uma tranquilidade no bairro, né? Como que você mora num bairro que cheio de complicação, cheio de problema? É confusão pra lá é confusão pra cá, como é que você vai chegar lá com seu espírito preparado pra trabalhar? Não vai chegar né? Então, esses bairros era uma comodidade, eu achei! (Supervisor de laminação de chapa grossa, 63 anos).

Portanto, é constante o número de depoimentos que descrevem a participação do Serviço Social da Usiminas no controle dos conflitos entre os funcionários dentro dos alojamentos, esse tipo de interferência também é descrita dentro dos bairros planejados. Com o auxílio do Serviço Social o aparato de segurança organizado passou a abranger um número maior de indivíduos, além de intervir de maneira mais efetiva no cotidiano dos trabalhadores através do trabalho dos assistentes sociais. (IPATINGA, 1992). Pautada nos depoimentos de trabalhadores e moradores, Ligia G. Diniz (1990) destaca em sua pesquisa que a participação da empresa na vida da cidade se concentrava na vida privada e familiar de seus personagens e reforça a ideia de que a preocupação da usina era com as condições de rendimento do trabalhador.

Conforme os depoimentos das assistentes sociais entrevistadas por Diniz (1990) o serviço dessas profissionais estava diretamente vinculado ao bem estar das famílias dos operários em consequência das duras condições de trabalho e de seus reflexos na vida privada. Percebe-se um cuidado em manter os homens, ou “pião” como elas os chamam, em boas condições físicas e mentais, principalmente, os que trabalhavam no horário noturno. As horas de sono para esses funcionários eram de fundamental importância, uma vez que, um cochilo

durante o serviço podia ter como resultados sua demissão ou na pior das hipóteses causar um grave acidente, colocando sua vida em risco e prejudicando a imagem da empresa.

Para isso, eram organizadas palestras e reuniões com os trabalhadores logo que eram admitidos, em forma de grupos, no intuito de promover a integração e sempre buscando enfatizar os benefícios que eles tinham dentro da Usiminas. Além disso, recebiam orientações de como deveriam se comportar na área de trabalho ou com sua família. Isso também era realizado com as esposas, cujo objetivo estava em motivá-las e conscientizá-las do significado que tinham para o bom desempenho de seus maridos. Assim, todo aniversário da usina ela abria suas portas para que as assistentes sociais pudessem mostrar para os filhos e as esposas dos trabalhadores o local de trabalho do marido. (DINIZ, 1990).

Se para o Serviço Social foi destinada a função de orientar trabalhadores e familiares sobre a importância de respeitar as regras de convivência e de comportamento, para os vigilantes a função era bem diferente. A percepção dos trabalhadores em relação à função desenvolvida por estes vigilantes, que também são chamados por “olheiros” ou “arapongas”, encontra-se atrelada à concepção da “cultura Usiminas”, já que eram eles que garantiam nas ruas da cidade a obediência às normas disciplinares da empresa. Isto era realizado a partir de um sistema de investigação da vida e das atividades diárias dos trabalhadores da Usiminas, independentemente do cargo ocupado.

A Usiminas tinha umas regras, né? Inclusive as regras de comportamento [...] inclusive nessa época, ela tem um sistema de investigação, de vigilância, que procurava entrar na vida dos funcionários fora do horário de trabalho, para ver o que os cara tava fazendo. Era uma vigilância! Quer dizer um sistema de informação que ela tinha pessoas que passava, na época da ditadura a empresa era Estatal, e a Usiminas intrometia, vamos disser assim, intrometia na vida das pessoas fora, ela olhava o que ele era o que ele fazia fora do ambiente de trabalho. [...] As pessoas chegam, por exemplo: você tá tomando cerveja, eles vem tomando cerveja perto de você já te puxando papo. Vê que time de futebol que você torce, se você era de determinada posição política; se você gostava ou não gostava do seu superior. Quer dizer, era um monitoramento da sua vida fora da empresa, e criando essa relação da sua vida com a sua função dentro da empresa. (Consultor técnico, 66 anos).<sup>41</sup>

[...] Presta atenção! Por exemplo, vamos supor que eu saia da Usiminas, eu era um cara que fazia muita coisa errada. Tinha alguém me vendo! De uma maneira é [...] não tinha aquela pessoa ali de prontidão, mas essa pessoa tava mesclada dentro do ambiente e dava feedback para a Usiminas. Ou seja, tinha olheiros, tinha [...] arapongas. Pode chamar o nome que quiser, sempre teve! né? Nessa época. (Gestor na área de laminação a frio, 55 anos).

---

<sup>41</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 24 de julho de 2012.

Esse “sistema de investigação” ou de “informação” de acordo com os trabalhadores serviu para conter os ânimos e as participações políticas e sindicais durante o período militar no país. A ideia de um monitoramento da vida fora da fábrica e da relação estabelecida com a função desempenhada dentro no ambiente de trabalho nos remete ao cumprimento dos padrões de comportamento aceitos pela empresa, mas não somente a isto. O controle da vida privada e do cotidiano familiar dos trabalhadores também é destacado como motivo para intervenções da usina. Casos de acidentes provocados por excesso de álcool ou de interferências nos relacionamentos pessoais são citados como exemplos do poder de investigação realizado.

Claro! Chefia na Usiminas naquela época era muito observada, inclusive sua atitude fora da empresa. Tai até uma das razões pra eles forçarem a gente a casar. Naquela época, naquela época eles sabiam até quando que eu ia pra motel! É! Eles brincavam comigo: "Puxa você tá indo muito em motel meu rapaz!" [Ele respondia] Mas uai, eu sou solteiro! Então eles sabiam da vida de todo mundo, *a Usiminas observa muito, muito! Mas era assim, era a cultura né?* (Chefe de operação da acaria, 61 anos, grifo nosso).

[...] ela olha sim. Se a pessoa... como ele vive aqui fora. Principalmente, com referência a bebidas, drogas, a pessoa se droga aqui fora, enche a cara de golo, bebida, vai lá pra dentro, até ela olha. As vezes tem muitos colegas nossos que foram impedidos de entrar na empresa por excesso de bebida, por chegar...entendeu? E também tem o outro lado, quantos colegas nossos teve problema aqui fora, socialmente, que deu polícia, inclusive até caso de atropelamento, o cara embriagado, e a usina punha advogado para defender a pessoa, vários![...] Então o que acontece? Quando o cara era bom, mas acontecia um azar com ele aqui ela defendia a pessoa, até mesmo com referencia a bebida, então por isso que ela olhava.[...] então esse olhar aqui fora ela sempre olhou, de todos os dois lados, na hora de uma situação dessa, mas também no dia a dia, no comportamento da pessoa e tal. (Líder de grupo do almoxarifado da laminação a frio, 59 anos).

Como é possível observar nos trechos em destaque ninguém estava a salvo dos olhares indiscretos do corpo de investigadores da Usiminas. Entretanto, percebesse uma naturalidade dos trabalhadores ao falar dos acontecimentos, é a ideia de que o controle do comportamento fazia parte da “cultura” que envolvia todo esse processo. Para que possamos compreender melhor essa situação utilizaremos a abordagem feita por Bourdieu (2007a) para analisar a dominação simbólica diante de um contexto de lutas regionais. Segundo o autor, quando os indivíduos que se encontram como dominados dentro das relações de forças simbólicas entram sozinhos na luta, como acontece nas interações da vida cotidiana, a única alternativa que possuem é a aceitação de forma “resignada ou provocante, submissa ou revoltada” da

identidade definida pelos dominantes. Ou então buscam uma *assimilação*, o que significa trabalhar para que todos os sinais que os remetem à sua identidade legítima desapareçam, seja “por meio de estratégias de dissimulação ou de embuste.” (BOURDIEU, 2007a, p. 124).

Portanto, a maneira como os trabalhadores compreendem a dominação simbólica da Usiminas através de seu sistema de vigilância, e de como descrevem suas reações diante da situação nos remete, tanto à ideia de “aceitação” quanto de “assimilação”, proposta por Bourdieu (2007a). Como é possível observarmos nos trechos abaixo, várias foram as formas utilizadas pelos trabalhadores de lidar com as situações impostas pela política de controle da Usiminas. A aceitação entendida como de maneira submissa por grande parte deles caracterizava uma assimilação das regras e dos valores exigidos pela empresa, o que nos leva a pensar na importância desse sistema para a produção de novos *habitus*.

Tinha um camarada ai que ele, não vou dizer o nome dele, mas ele infiltrava no meio do pessoal e puxava sua língua pra você falar alguma coisa. Na hora que você falava, ele ia lá e te entregava. Ai a Usiminas te mandava embora, é isso que ele fazia! Isso na base da covardia! Eu acho que é uma covardia isso. Por exemplo: se você entrou num boteco, você bebeu, é você começou a ficar de fogo, sua língua solta, não solta? Ai você falava e ele chegava lá e te entregava e te mandavam embora. Deixa eu te contar uma coisa: a uns tempos atrás, antes desse camarada aposentar, ele teve lá no Bela Vista. Foi conversar com uma determinada pessoal e ele começou a puxar a língua do cara, ai o cara puxou o revólver botou em cima da mesa e falou assim: "Oh seu filho da preguiça! Se você vier aqui pra isso vou te cortar no tiro agora!" Ai ele correu de lá! Entendeu? Então até pouco tempo existia isso. Num parou de ter isso não. [...] Chamava de araponga, aquilo que o cara fazia era arapongagem! (Líder de grupo do departamento de energia, 76 anos).

Tinha gente que driblava [a vigilância]. Meu comportamento sempre foi o mesmo! Eu sabia que tinha isso, mas não importava com isso não. [Continuava a falar do mesmo jeito] sim do mesmo jeito. Eu acreditava na minha competência! Se você imaginar o mundo mede 100 metros de diâmetro, imagina isso? Pega uma caneta dessa Bic e marcar um pontinho no globo, ali talvez aquilo ali representa Ipatinga, Usiminas, Ipatinga em relação ao resto todo, né? Isso é insignificante! Você centrar que sua vida tem que ser só aquela marquinha ali e desprezar o resto todo, isso é muito mediocre, né? A vida você tem oportunidades de todo jeito. Mas de muito jeito isso criou dentro da Usiminas uma questão de limitação, de capacitação de pessoal. Por quê? *Porque as pessoas que seguiam a orientação, a cartilha da empresa ao pé da letra tinha garantia de sua permanência na empresa! E aquelas pessoas que questionavam o status quo de alguma forma, arriscava a não ficar. Então virou uma questão do comodismo!* Era mais fácil se adaptar ao *status quo*, né? (Consultor técnico, 66 anos, grifo nosso).

Ao se veem em uma situação na qual a liberdade de expressão lhes é tolhida, principalmente dentro de ambientes onde deveria prevalecer o bem estar e a segurança, transformou de forma significativa a postura dos trabalhadores da Usiminas diante dos seus ofícios e também de suas relações sociais. A postura desconfiada, temerosa e cuidadosa ao

falar de suas experiências e de suas percepções sobre o contexto o qual vivenciaram e ainda vivem, pois grande parte desses homens ainda mantém algum tipo de laço com a empresa, nos chama a refletir a respeito da constituição dos *habitus* desses agentes. Haja vista que esses são produtos da socialização e estão em constantes modificações à medida que se condicionam às condições sociais impostas.

A partir disso, podemos analisar as práticas desses agentes sociais de modo a separá-los em dois grupos quase opostos, cujas opiniões se divergem completamente em determinadas questões, mas que ao mesmo tempo também possuem percepções muito semelhantes e complementares. Mas para isso é necessário termos a noção de *habitus* como norte, afim de um entendimento mais apurado do funcionamento dessa “*matriz de percepções, de apreciações e de ações*” (BOURDIEU, 1983, p. 65) que se formou no espaço social da cidade de Ipatinga. Sendo assim, os momentos de integração desses agentes sociais são fundamentais para nossa compreensão, visto que são nos instantes de lazer que os instintos inconscientes tornam-se mais visíveis dando um sentido objetivado às configurações sociais.

#### **4.3.1 Os reflexos do Sistema de Vigilância nos momentos de integração dos trabalhadores da Usiminas**

Dentro do cenário estruturado pelo sistema simbólico da Usiminas identificamos alguns elementos que possibilitaram um melhor entendimento das relações de forças presentes nos momentos de interação social. Para isso foi necessário termos a compreensão dos grupos simbólicos organizados pela empresa e que ajudaram na composição desse complexo conjunto estrutural entendida como a política de gerenciamento da usina e sua missão civilizadora. Esta, sistematizada, envolveu o planejamento urbano dos bairros operários e a “cultura Usiminas”, além do papel desempenhado pela “escola Usiminas” e pelo sistema de vigilância. Tudo isso reunido influenciou diretamente nas práticas sociais desenvolvidas por seus trabalhadores, dentro e fora do espaço da fábrica, deixando assim marcas profundas nos *habitus* desses indivíduos.

Haja vista que, todas as formas de interação na concepção de Bourdieu (1983), mesmo aquelas que possuem uma intencionalidade ao ser transmitida para o outro como a simpatia, a amizade ou o amor são dominadas pela “estrutura relativa das relações” que surge entre as

condições sociais de existência e as posições ocupadas. Ambas transportam junto a elas os *habitus*, em forma de *ethos* ou de gostos, que são capazes de produzir práticas individuais e coletivas em conformidade com os esquemas produzidos pela história. Assim, o modo como os indivíduos se relacionam em sociedade, ou seja, como eles se interagem e se socializam está relacionado à posição que ocupa na estrutura social.

Para Simmel (1983), as interações sempre surgem a partir de certos impulsos, instintos que podem ser eróticos, ou em função de determinados propósitos, tanto “de defesa ou ataque, de ganho ou jogo, de auxílio ou instrução, e incontáveis outros.” (SIMMEL, 1983, p. 165). Tudo isso faz com que o homem “viva com os outros, aja por eles, com eles, contra eles, organizando desse modo, reciprocamente, as suas condições [...] para influenciar os outros e para ser influenciado por eles.” (SIMMEL, 1983, p. 165). Segundo o autor essas interações são importantes, pois obriga os indivíduos a formarem uma unidade, uma sociedade, seja por instinto ou por interesse. Esses são a matéria, o conteúdo, a motivação para a sociação, sendo assim, “se a própria sociação é interação, sua expressão mais pura e mais estilizada se dá entre iguais.” (SIMMEL, 1983, p. 173).

A partir disso, podemos pensar as relações sociais que se formam nos ambientes diferenciados e hierarquizados da cidade de Ipatinga, nos quais as interações ocorrem por interesses profissionais, mas também de amizade, de crescimento pessoal e de segurança para a família. Dentro de um contexto marcado pela vigilância e pelo controle os momentos de descontração e os laços de amizade revelam bem a maneira como os trabalhadores percebiam e lidavam com os elementos a sua volta. Desse modo separamos esses agentes em dois grupos: os que “seguem a cartilha” e os que “não seguem a cartilha” da empresa, numa referência ao modo como os próprios trabalhadores chamaram a aqueles que cumprem as normas de comportamento exigidas pela usina e aqueles que possuem uma postura mais crítica em relação às cobranças da usina.

Mas para isso antes é importante conhecermos os lugares escolhidos pelos trabalhadores para se reunirem e se divertirem nos momentos de folga, e quais foram as principais atividades desempenhadas por eles. Se imaginarmos que Ipatinga ainda era uma cidade em construção já é possível compreendermos que esses momentos de interação corriam ou dentro dos espaços da Usiminas (como nos alojamentos, nas casas, nos clubes e outros espaços destinados ao lazer) ou nas cidades vizinhas. Pois, como vimos no capítulo anterior, o centro de Ipatinga não era bem visto pelos funcionários da usina, a maior parte dos frequentadores da zona boêmia da “Rua do Buraco” eram de trabalhadores das empreiteiras

que prestavam serviço dentro da Usiminas. Portanto, nos momentos de descanso o principal destino dos jovens solteiros eram os bares e boates da cidade vizinha de Coronel Fabriciano.

Na folga normalmente viajava, aquelas folgas maiores eu ia pra Ouro Preto, começando a frequentar o Espírito Santo, ia pra Belo Horizonte. E as folgas menores, mesmo durante os dias de trabalho, a vida social era onde? Era [Coronel] Fabriciano e Acesita. [Eles frequentavam] Tinha a parte de boemia e tinha a parte também de relacionamento social. A gente conhecia as moças lá de [Coronel] Fabriciano enturmava, de Acesita, né? E a dificuldade era a questão de deslocamento, porque pouca gente tinha um carro, um automóvel, né. Então a gente, naquela época pra comprar um carro juntava dois, três pra comprar um carro. E ia em grupos de amigos, enchia o carro e ia, voltava. Na volta, as vezes não dava certo, o dono do carro ficava lá, você tinha que se virar nas altas horas da noite pra voltar. Mas era gostoso né. Era uma época de jovem né, e era uma aventura! (Consultor técnico, 66 anos).

As poucas opções de lazer oferecidas pela cidade e a grande concentração de homens solteiros faziam da busca pela diversão uma aventura. As dificuldades de deslocamento fossem para conhecer as moças das cidades ao lado ou para visitar as namoradas e os familiares que ficaram morando em suas cidades natais são descritas como momentos de sacrifícios, mas também de satisfação e de prazer. O contentamento estava justamente em superar as dificuldades e o cansaço da rotina pesada de trabalho por alguns instantes de tranquilidade e de alegria. A escolha dos lugares se dava principalmente pelo número de moças solteiras disponíveis, uma vez que o volume de homens em Ipatinga superava em muito o de mulheres em idade para namorar, as que residiam na cidade ou já estavam casadas ou ainda eram muito novas.

A diversão também acontecia dentro dos alojamentos e para isso parte das regras de comportamento impostas pela empresa eram burladas pelos trabalhadores. As reuniões que aconteciam dentro dos quartos eram regadas a violão, cantorias e um alto consumo de bebidas alcoólicas. A venda de bebidas destiladas era proibida nos estabelecimentos comerciais que ficam dentro dos bairros planejados, daí a necessidade de desobedecer às normas e montar estratégias para a entrada do produto dentro dos alojamentos da Usiminas.

Nessa época, até uns dez anos, [19]66 quando eu cheguei aqui até talvez [19]75, todos esses bairros da usina ela controlava. Por exemplo, não podia vender bebida destilada, a bebida alcoólica que a empresa permitia era somente cerveja. Então o que que acontece? O pessoal bebia mais, porque ia lá em Fabriciano ou no centro de Ipatinga (que naquela época eles chamavam de Ipatinga, não era centro), ia lá e comprava lá as bebidas destiladas e todo mundo tinha nos quartos bebida! Tem um

fato curioso, [...] pra comprar maior quantidade a gente usava esses garrafão de vinho. A gente chamava G5, garrafão de 5 litros! Então todo quarto tinha o G5. Tinha aquelas confraternizações né, dentro dos alojamento, ali tem os balde, ali virava num balde e o pessoal ia [tomando]. Reunia, era que? Violão, cantá e... porque a cidade não ofertava nada. Tinha o que? Aqui no Horto tinha o Usipinha, mas funcionava de vez em quando, tinha lá umas horas dançantes, [...]. Tinha lá no Cariru a padaria, onde que é a Consul ali, era lá um boliche e tinha um salão, tinha uma música ao vivo a gente dançava, era o ponto de encontro. Mas 99% das vezes a frequência nossa era lá em Fabriciano. Lá era diferente porque a concentração de solteiros aqui, naquela época a maioria dos funcionários da Usiminas era do sexo masculino. E quem era casado, que morava nas casas, as moças vamos dizer assim, da nossa idade praticamente não existia. O cara morava com a esposa e tinha ali os filhos menores de sete, oito anos, então a relação de pessoas da idade da gente, na fase de 20, 25 anos né, em relação a de moças na mesma fase era de vinte pra um. Então como Fabriciano, Acesita, mesmo Timóteo eram localidades de muito mais tempo tinha um grupo maior, já era mais equilibrado, vamos dizer assim. Então a procura do relacionamento era lá! (Consultor técnico, 66 anos).

Foi a partir dessa necessidade dos trabalhadores que foram construídos os clubes poliesportivos nos bairros da empresa. Ao todo foram construídos sete clubes distribuídos entre os principais bairros da área planejada, são eles: Clube Morro do Pilar localizado no Castelo; Associação Atlética Aciaria e Cariru Tênis Clube localizado no Cariru; Industrial Esporte Clube no Bom Retiro; Associação Esportiva e Recreativa Usipa no Horto (Ver MAPA 2), além da Usipinha que foi transferida para o bairro Ideal e o Clube Olímpico e Recreativo Amaro Lanari localizado no bairro Amaro Lanari (antigo Candangolândia) hoje pertencente à cidade de Coronel Fabriciano. Além destes também foi construído na saída para Caratinga já na BR-458 o Clube Náutico Alvorada à beira da conhecida Lagoa Silvana e era composto por área de churrasqueira, tanque de peixes, área de camping e uma plataforma que dava acesso à lagoa.

A princípio, estes atendiam exclusivamente aos funcionários da Usiminas e seus familiares e por isso tornaram-se os principais pontos de lazer da cidade. Por possuírem uma estrutura maior e oferecerem algumas atividades diferenciais Usipa e Lagoa Silvana foram os clubes mais citados pelos trabalhadores. O primeiro, por oferecer várias modalidades esportivas em nível de competição possibilitava aos pais ingressar seus filhos na prática esportiva, já o segundo se destacava pela grande área verde e por possibilitar um ambiente mais afastado da região industrial.

Assim como em todos os outros espaços da empresa, as regras de comportamento também valiam para os espaços dos clubes, consequentemente os excessos eram punidos da mesma forma que dentro da fábrica. De acordo com os entrevistados, era necessário ser funcionário da Usiminas para se tornar um sócio dos clubes e o preço cobrado pelas

mensalidades era bem acessível. Ainda segundo eles, não era de interesse dos clubes a entrada de “pessoas estranhas”, ou seja, pessoas que não fossem trabalhadores da usina, assim os convites para visitantes tinha preços bem elevados para dificultar a entrada.

A lagoa como a empresa investia nela, no clube no caso, então funcionário da Usiminas tinha, claro que ele tinha uma mensalidade que não considerada [alta], uma mensalidade com um preço até acessível, e para a região era um clube muito... o investimento foi bom lá, era um clube bom. Tinha uns locais que a família sempre gostava de frequentar, então até hoje a Lagoa Silvana é um lugar frequentado. [...] [A frequência que iam ao clube] era de acordo com a disponibilidade da gente. Era muito tranquilo, sim. Era um clube tranquilo. As vezes algumas pessoas se excediam na bebida, mas era tranquilo. É aonde tinha uma disciplina radical, até então, porque a empresa uma vez que ela investia lá, ela exigia disciplina dos próprios funcionários. Quando havia abuso o funcionário às vezes era punido! [Dentro da empresa?] É, dentro da empresa! Coisa meio radical mais era. Mas o objetivo, segundo eles era que ali era o local de lazer dos funcionários, onde o respeito tinha que ter, tinha que ser exercido. As vezes até punição com demissão já houve lá, com alguém que exaltou lá dentro do clube. Foi demitido. (Líder de grupo da linha de acabamento, 55 anos).

Dessa forma, os clubes se tornaram o mais importante ponto de lazer para os trabalhadores com suas famílias. Entretanto, é importante destacarmos que apesar desses espaços possibilitarem uma integração maior dos funcionários o respeito às hierarquias permanecia, da mesma forma que as práticas de distinção, devido a própria separação dos bairros. Os frequentadores dos clubes eram respectivamente os moradores ao qual era destinado, havendo pouca mobilidade entre eles. Em outras palavras, operador frequentava clube de operador, chefe frequentava clube de chefe, chefe até poderia frequentar os outros clubes, mas raramente um operador frequentaria o clube do chefe.

Chefia, o clube Morro do Pilar era um clube mais elitizado. Naturalmente porque o clube está locado no bairro recebia as pessoas do bairro. Então o clube sempre foi um lugar de encontrar, desde o chefe maior até os chefes que moravam no bairro. Ali era um ponto certo de encontro. É porque o clube era fechado, lá era fechado então naturalmente não havia muita variação nas pessoas, eram chefes da empresa que moravam no bairro que se juntavam pra jogar futebol, pra jogar sinuca, pra jogar tênis, pra tomar cerveja, pra dançar. O clube era um ponto de encontro mais frequente pra todo mundo. E depois as crianças, tinha aula de balé, tinha natação, o clube oferecia tudo, então as crianças também participava. Eu nunca deixei de frequentar o meu clube de origem que foi o mais próximo da nossa casa [dos pais] que foi o Industrial. Até hoje eu frequento lá. Mas eu frequento assim, vou lá pra bater papo na época tem muitos anos que eu não jogo futebol, as vezes jogava futebol com eles, mas só. Porque eu não bebo, nunca gostei de beber essas coisa. Então ia mais pra bater papo, ver pessoas que conviveram comigo na época da juventude aqui, né? (Chefe de operação da aciaria, 61 anos).

Apesar de gostar de frequentar o clube que considera ser o seu “de origem” para reencontrar os amigos de juventude, nosso entrevistado deixa bem claro em outro momento de sua fala que ele se considera uma exceção. De acordo com suas palavras o fato de ter ido morar na cidade quando ainda muito jovem fez dele um cidadão ipatinguense, portanto isso o diferenciaria dos outros chefes que não possuem uma relação, um vínculo tão forte quanto o dele na cidade. Sendo assim, a maioria dos chefes moradores do Castelo agia da mesma forma que os outros trabalhadores da Usiminas, a interação nesses espaços se dava entre iguais e por isso fortalecia os laços de distinção.

Tinha, mas não era muito frequente. Porque as pessoas não tinha as raízes que eu tive. Por exemplo, o sujeito veio de, a família dele é de Belo Horizonte, estudou em Belo Horizonte, veio trabalhar na Usiminas, foi morar no Castelo, num primeiro momento não tem muita razão pra ele frequentar um clube aqui no Areal, um clube no Bom Retiro, então fica mais restrito ao ambiente dele. Só que eu não, meu leque já era maior, porque eu sou daqui praticamente, eu me considero daqui. Vim pra cá com 13 anos! Então eu tinha outras amizades que não eram amizades de trabalho, e essas pessoas frequentavam outros clubes e por essa razão eu ia a outros locais. Muitos amigos que não trabalhavam. Muitos cresceram outros ficaram muito simples, e meus amigos da mesma forma, como são até hoje e eu convivo com eles até hoje. (Chefe de operação da aciaria, 61 anos).

A prática de esportes, especialmente do futebol, se destaca como uma das principais atividades de lazer realizadas pelos trabalhadores e que de certa forma conseguia promover uma maior integração entre os vários níveis hierárquicos. As partidas eram disputadas em lugares diferentes, como nos clubes ou em quadras tanto de bairros da usina como fora deles, possibilitando que trabalhadores de cargos diferenciados e moradores de diversos bairros, incluindo os “do outro lado da linha”, se encontrassem. Fosse apenas como uma brincadeira entre amigos realizadas nas quadras de bairros, ou em competições entre os departamentos da usina, ou ainda nos torneios disputados pelos times dos clubes a prática do futebol é sempre narrada com muito entusiasmo pelos entrevistados.

“Chefes” e “piões” se encontravam para jogar bola nos torneios promovidos pela empresa, e para os entrevistados a integração era total nestes eventos. Pelo menos no período em que a bola estava rolando as posições hierárquicas se dissolviam e o que se via eram times coesos disputando para mostrar quem era o melhor no campo de futebol. Os times eram montados pelos próprios trabalhadores e eram compostos por aqueles que melhor mostrassem desempenho com a bola, independentemente do cargo que ocupava, porém os treinamentos quase não ocorriam devido à rotina de trabalho.

Chefe jogava, não jogava não é porque era chefe não, se jogasse é porque tinha que jogar bola, se fosse ruim não jogava não. Eu mesmo por exemplo, fui treinador uma vez lá do DQ, do departamento, o chefe jogou porque jogava bola! Ele jogava muito, se não, mas que se não jogasse não jogava não! Dava premiação, dava troféu, depois dava gole [bebida] também, cervejada aquele troço todo. Churrasquinho, por cara campeão, as vezes o cara "ah participou vamos fazer assim mesmo!" era muito bom. [Os trabalhadores iam para assistir] Ia, nossa lotava. [Aconteciam] nos campo da Usipa, as vezes Aciaria, eram os dois estádios, Usipa ou Aciaria. E lotava, nó era bom de mais! Era muito bom. (Líder de grupo na elétrica, 73 anos).

Além dos torneios promovidos pela Usiminas, os trabalhadores também disputavam as Olimpíadas entre empresa. Essas ocorriam fora da cidade por isso era realizada uma seleção entre os funcionários e os melhores de cada habilidade eram escolhidos para representar a usina. A participação neste evento dava aos escolhidos certo privilégio perante o olhar dos outros trabalhadores, haja vista que eles continuavam recebendo os seus salários normalmente durante os períodos de competição. O pagamento de trabalhadores para desempenhar função de atleta ou jogador de futebol era comum dentro da Usiminas. Vários homens eram contratados pela empresa para jogarem nos times de seus clubes, e por isso recebiam tratamento diferenciado dentro da empresa, causando insatisfação entre os funcionários.

Saídas para disputas de campeonatos fora da cidade, horário diferenciados de trabalho, regalias dentro dos restaurantes da empresa, tornaram-se motivos de críticas daqueles que não concordavam com o tratamento dispensado aos trabalhadores/atletas. Assim, os jogos dos campeonatos de futebol nos quais os clubes da Usiminas participavam se tornaram ocasiões perfeitas para esses agentes extravasarem seu descontentamento. Em meio à multidão os desgostosos da prática da empresa se viam protegidos dos olhares vigilantes e por isso se manifestavam torcendo contra os times da empresa. Desse modo, podemos compreender as ações desses agentes dentro da noção de estratégia, uma vez que ao falarem mal dos jogadores em campo ou baterem palma para o time adversário, esses indivíduos expressão na prática um descontentamento inspirados pelo contexto de privilégios, controle e distinção.

Fazia. Tinha o futebol, criou esses clubes de lazer né? Mas também tudo, tudo estratificado né? [...] Quer dizer o mais democrático era o futebol. Mas o futebol eles acabaram cedo! [...] eu lembro ai na época da Usipa que disputava campeonato mineiro, né, era onde o pessoal descarregava contra a empresa. Vou te contar a história: porque os jogadores da Usipa, a Usiminas contratou os jogadores ai dos clubes mineiro, profissionais, pra jogar na Usipa, fazer o time da Usipa pra disputar uns campeonatos ai, [por exemplo] mineiro [etc.]. E esse pessoal era contratado como funcionário da Usiminas, então botava o sujeito dentro de um escritório, então ele tinha um horário que ele não ia trabalhar porque tinha treino, ele não ia trabalhar

porque tinha jogo, ele não ia trabalhar porque ele era um funcionário diferenciado. Os outros lá dando um duro e ele...viajando, não sei o que! E o troço era tão diferente que tinha um restaurante, o bandejão ali no Horto, da piãozada né? Que o cara entrava na fila, ficava 40, 50 minutos lá na fila pra chegar [onde estava a comida], naquela peleja de ônibus [para chegar antes] de 1 hora da tarde, ai.. na hora que eles fechavam 1 hora [13 horas] ai os funcionários da Usiminas que era jogador da Usipa é que vinha almoçar! Num horário diferenciado. Ai a piãozada chamava: "A lá o pessoal da CBD!", a CBD antigamente era a Companhia [Confederação] Brasileira de Desportos, que é hoje é a CBF, né? Mas a CBD era "Come, bebe e dorme!" Então o futebol que era um lazer democrático que empresa propiciava, através do clube da Usipa, era onde que o pessoal lá ia descarregar contra a empresa. [Eles iam assistir o jogo] e torciam contra a usina! Lá descarregavam toda aquela diferença de tratamento, descarregava lá, em dia de jogo! Ia jogar a Usipa e Acesita, todo mundo torcia pra Acesita! Era uma forma de... porque lá não tem jeito de controle né? Você no meio da torcida xingava os jogadores, o técnico, batia palma pro adversário. Ai a Usiminas até acabou com aquilo! Dava mais desgaste pra ela do que [benefícios]. (Consultor técnico, 66 anos).

A prática do bom comportamento durante os encontros do futebol também pode ser analisada como uma forma de estratégia dos trabalhadores. O fato de haver uma integração maior entre funcionários de níveis hierárquicos diferentes não pressupõe que havia um esquecimento de toda configuração social já internalizada pelos trabalhadores. Pelo contrário, podemos perceber que à medida que esses indivíduos interiorizam, de modo exclusivamente subjetivo, as configurações do contexto em que vivem, seus *habitus* se tornam cada vez mais homogêneos. Portanto, suas práticas são um reflexo de todos os interesses envolvidos, não havendo neutralidade em suas ações.

Seja xingando ou se comportando bem, as formas como os trabalhadores da Usiminas se comportavam está carregada dos valores e das ideologias impostas a eles de inúmeras maneiras. E o que percebemos foi que em vários momentos as estratégias utilizadas eram inconscientes, naturais, produto de um *habitus* que estava adaptado às demandas específicas daquele espaço social. Assim, a mudança de comportamento diante da presença de colegas do trabalho não é compreendida como sendo uma forma de ajuste à situação.

As vezes eu tenho a impressão o seguinte, deveria haver uma... ia pra esses encontros nas quadras lá, então ali era o pessoal da Usiminas, o camarada as vezes procurava se comportar, porque a gente tava com o colega, você poderia ter algum problema, então evitava sempre qualquer tipo de confusão. Tinha chefe, pião, técnico tudo que frequentava, [se relacionando, conversando] é exatamente. Ali era todo mundo igual. (Supervisor na área de laminação, 64 anos, grifos nosso).

Isso também é valido para as outras formas de integração dos trabalhadores promovidas pela Usiminas, entre eles os jantares de comemoração de recordes de produção ou de conquistas na área de segurança foram os mais citados. Nestes participavam toda a

hierarquia do departamento que seria premiado mais seus familiares, desse modo os jantares também eram uma forma de conscientizar as famílias da importância que possuíam no bom desempenho dos trabalhadores. A ideia de uma dissolução das hierarquias, ou de uma “integração total” volta a aparecer nas descrições desses eventos, nos remetendo assim, à noção de Bourdieu (2007a) de uma aceitação resignada e submissa.

Os reflexos do poder simbólico da Usiminas também são sentidos nas relações de vizinhança estabelecidas entre os trabalhadores. Park (1987) afirmava que a proximidade e o contato entre vizinhos “[...] são as bases para a mais simples e elementar forma de associação com que lidamos na organização da vida citadina.” (PARK, 1987, p. 31). Além disso, para ele nos lugares onde indivíduos de uma mesma profissão passam a viver juntos, em grupos isolados, o sentimento de vizinhança tende a se misturar com os interesses de classe. (EUFRASIO, 1999). Dessa forma, entendemos que os laços estabelecidos entre os trabalhadores em seus bairros, e mais especificamente em suas ruas, se pautavam em sentimentos de amizade, mas também de interesse.

Para Park (1987) “a existência de uma atitude sentimental indica que existem motivos para a ação, dos quais o indivíduo por eles movido não tem consciência plena; motivos pelos quais ele apenas tem um controle parcial.” (PARK, 1987, p. 40). Portanto, todo sentimento parte de uma história que foi elaborada através das experiências individuais, e ao agir seguindo este sentimento o sujeito nem sempre tem consciência dele. Neste ponto, podemos aproximar a noção de *habitus* em Bourdieu (1983), haja vista que ambos (sentimento e *habitus*) são modificados pelas experiências e são capazes de produzir práticas individuais ou coletivas.

Sendo assim, as relações de vizinhança são compreendidas de maneiras bem diferentes pelos trabalhadores. Os sentimentos de desconfiança ou de reserva, assim como de companheirismo e de amizade, são resultados do modo como estes sujeitos vivenciaram e compreendem as experiências dentro e fora da empresa. Se para alguns o fato da vizinhança ser majoritariamente formada por trabalhadores da Usiminas possibilitou uma integração maior e relações sinceras de amizade, para outros a proximidade entre eles trazia inveja e desconfiança.

Não. Esse bairro aqui, pra dizer a verdade, não existe relação de amizade não. Existe vizinhos, que eles podem até se doar um pouco como vizinho, por exemplo, se

acontecer alguma coisa aqui em casa ninguém vai aplaudir e falar "nossa, graças a Deus que pegou fogo na casa do meu amigo!", ou vai entrar um ladrão aqui e o cara vai aplaudir de lá "ohooo foi roubado!" não, não é assim! Eu tenho certeza se acontecer alguma coisa os vizinhos vão ser solidários como eu também vou ser solidário, mas não existe uma relação muito efetiva, de maneira que eu estou na casa do meu vizinho, não existe isso! Eu devo ter ido na casa do vizinho do lado ali uma vez, duas vezes esse aqui, uma nesse quando ele caiu da escada, né, o da frente uma vez quando ele machucou e o do lado nunca fui, bom acabou ai. É em 21 anos que eu moro aqui! Então, ou seja, você mora num bairro numa casa relativamente grande, boa e tá no seu mundo. Então eu, por exemplo, não quero mais esse mundo pra mim! (Gestor na área de laminação a frio, 55 anos).

Ah era ótima! Ali quase todo dia a noite, em torno de seis horas a gente ia pra rua, os meninos brincando na rua porque não tinha movimento de carro, cerveja, cachaça, as mulheres fazia um tira gosto, o Manci o médico, ele pegava violão ia pra lá, a gente ficava cantando até nove, dez horas da noite ali. Fazia churrasco nas casas uma vez por mês. Época de copa do mundo a gente fechava a rua pintava a rua toda, os meninos lá. Era gostoso. [Dava para construir amizades] muitas amizades, grandes amizades. (Relações públicas, 59 anos).<sup>42</sup>

Uma das justificativas para a animosidade entre a vizinhança era o próprio “ambiente de bairro da Usiminas”, ou seja, das distinções causadas pela hierarquização dos bairros. Segundo depoimentos, isso causava constrangimentos devido as classificações dos cargos como afirmou um dos gestores entrevistados: “Fulano é técnico, fulano é engenheiro, fulano é gerente, fulano é chefe, então isso tudo atrapalha o bom relacionamento, porque as pessoas tem que ser humildes! E humildade não é uma coisa que esses bairros da Usiminas foi bem implantado!” (Gestor na área de laminação a frio, 55 anos).

Em outra justificativa, as relações são narradas de maneira que o companheirismo ou mesmo os vínculos de amizade são substituídos por uma atitude de reserva e de distanciamento. É importante esclarecermos que esta atitude se difere daquilo que Simmel (1987) entende como sendo uma reserva, isto é, a postura de autoconservação ou *blasé* diante da vida desmedida pela modernidade das cidades grandes. Para o autor o constante contato exterior com inúmeros seres humanos se respondido com tantas quantas reações interiores, poderia deixar os habitantes da cidade grande, completamente, atomizados interiormente, e sujeitos a cair em um estado anímico inimaginável Portanto, a reserva para ele tanto pode causar um ódio que geraria uma luta, devido a seu caráter de indiferença, como também garante ao indivíduo uma espécie de liberdade pessoal. A antipatia os protege ao proporcionar um afastamento das outras pessoas. E ao estabelecer paralelos entre as cidades grandes e pequenas, Simmel (1987) argumenta sobre a ambiguidade latente desse processo, no qual o

<sup>42</sup> Entrevista realizada em Ipatinga no dia 27 de agosto de 2012.

individuo ganha liberdade de movimento ao preservar sua individualidade, á medida que não se expõe, porém torna-se cada vez mais solitário.

No nosso entendimento das posturas dos trabalhadores estas foram modificadas a partir da estruturação do sistema simbólico da empresa, no qual a presença da “cultura Usiminas” juntamente com sua pedagogia da distinção interfere na formação dos *habitus* desses indivíduos. Sendo assim, o que podemos perceber não são homens atomizados com a modernidade da cidade, mas pessoas temerosas das possíveis consequências causadas pelo desrespeito ao sistema de vigilância presentes em seus cotidianos. A reserva para esses agentes está ligada mais à noção de assimilação em Bourdieu (2007a), a qual pressupõe uma modificação no estilo de vida com o intuito de transformar os vestígios de sua identidade original.

Eu sempre tive muita facilidade até de me relacionar com as pessoas. É mas, eu sempre defendi uma teoria que o seguinte: por exemplo, se eu pegar lá na minha rua hoje, no inicio da rua somos todos nós de origem digamos assim, oriundos de locais diferentes. Um é de uma cidade, outro é de outro, não tem ninguém da mesma cidade [...] Eu tinha uma visão de que isso pudesse agrupar um pouco mais as pessoas, mas não é bem assim não. Eu não sei, sinceramente eu não sei! Eu acho que ainda a gente não vive em uma comunidade como as cidades nossas de origem, não vive. Eu não sei se é porque é tradição de família, de onde eu vim, a minha família eram de quatorze irmãos, então você imagina você, quatorze irmãos, Quantos filhos eles geraram? Quantos parentes existiam nessa cidade? [...] então existia aquelas famílias tradicionais onde, sei lá, parece que criavam um vínculo maior na comunidade. Aqui não! Por exemplo, a minha família aqui sou eu, minha mulher, uma filha, um genro e duas netas então o que que é? são seis pessoas. [...] Então, meus parentes mais próximos são meus vizinhos, e isso, eu acho que isso fez com que na maioria dos locais não houvesse um agrupamento maior ou digamos assim, uma comunidade mais fechada em si. Então eu acho que dispersou um pouco! Cada um cuida da sua vida! Eu cuido da minha, se você precisar de mim tudo bem, eu vou lá estou pronto para te ajudar, se eu precisar de você, você tá pronto para me ajudar, mas não criou um vínculo de amizade muito forte não, existe amizade! Existe sim! Mas eu creio que não é uma coisa muito forte, sinceramente eu não sei. [...] Mas, é assim você esta na sua casa eu estou na minha, e se houver uma necessidade a gente recorre, mas aquela coisa mais, digamos assim, das cidades né? Nós somos de interior, mas que eu chamo de cidades mais tradicionais, porque aqui é uma cidade que ela nasceu oriunda de uma grande empresa né? Então o que isso gerou? Gerou para mim um pouco desse afastamento. [...] (Supervisor da linha de chapa grossa, 68 anos).

Ao nos aprofundarmos mais nas relações de amizade estabelecidas entre os trabalhadores foi possível percebermos também que para esses homens, os laços mais fortes ocorreram dentro da fábrica. Apesar do poder simbólico da empresa ter afetado diretamente a estruturação dessas relações ainda assim, foi possível construir amizades dentro da fábrica. A

rotina dura de trabalho juntamente com os horários de turno possibilitava muito pouco os encontros com os outros funcionários que cumpriam outros horários. Daí a dificuldade desses indivíduos estabelecerem relações mais íntimas de amizade com seus vizinhos, haja vista que a possibilidade de um encontro entre eles só aconteceria se eles estivessem cumprindo um mesmo horário de serviços. Caso isso não acontecesse estes poderiam passar até meses sem se ver.

O mesmo acontecia com pessoas que não trabalhavam na Usiminas. Aqueles que de alguma maneira conseguiram estabelecer laços de amizade com moradores da cidade, grande parte ou estavam ligados à prática de esportes ou vinculados a algum tipo de atividade nas igrejas da comunidade. A participação em projetos comunitários voltados para as comunidades carentes era bem vista pela empresa, além de ser um dos atributos para que o trabalhador fosse indicado ao prêmio de Operário Padrão. Entretanto, a participação em movimentos ligados a partidos políticos não tinha a mesma aceitação dentro da empresa.

Sendo assim, foi comum nas entrevistas depoimentos que afirmam ter tido muito pouco contato com pessoas que não trabalharam na usina e principalmente que não morasse nos bairros dela. Esses também afirmam com entusiasmo que a aposentadoria lhes possibilitou melhorar muito as relações com os moradores e em muitos casos a conhecer melhor a própria cidade, pois grande maioria deles não fazia uso da cidade que ficava do “lado de lá da linha”. Desse modo, a aposentadoria para muitos significou uma forma de liberdade e de possibilidade maior de circulação entre as duas cidades.

Muito pouco! Isso foi um dos meus... foi a minha maior dificuldade de adaptação depois dos meus 36 anos de Usiminas! E eu fiz esse curso de corretor exatamente pra mim relacionar com Ipatinga de uma maneira geral. Então hoje mesmo eu fui no alto do Jardim Panorama, numa rua que eu não sei nem o nome, então isso pra mim é muito gratificante eu ter hoje essa oportunidade de estar me relacionando, assim, com pessoas de todas as camadas sociais, de todos os níveis e eu poder ter esse tratamento sem medo, leve com... eu ser o Pereira mesmo!! Mostrar o meu eu, do jeito que eu sou! (Gestor na área de laminação a frio, 55 anos)

[...] quando eu saí eu fui fazer uma coisa totalmente diferente do que eu fazia. Tanto é que minha relação aumentou, vamos dizer de conhecimento de pessoas, de relacionamento na vida. Em 28 anos eu não criei, assim , em relação ao que eu criei nesse período ai de 17 anos que eu saí da Usiminas, eu criei 10 mil vezes mais relações do que quando eu trabalhava dentro da empresa. Porque se você pega um prédio daqueles da Usiminas, é como se fosse um mundo! Prédio que você não tem relação com o outro, é assim como se fosse uma cidade em que você não circula. Você cai dentro de um escritório, dentro de um setor, você conhece as pessoas por telefone! Vê, você conversa com uma pessoa 20 anos e encontrar com ele na rua e não saber quem ele é? Você contar piada pra ele, ele te contava piada através do telefone se você encontrava com ele na rua você não sabia quem que era! É uma cidade, grande como a Usiminas, é uma cidade onde não se circula! Cada um fica

preso dentro de um espaço, se comunica pelo telefone, dentro de algumas reuniões, mas não cria laços. Eu tentei fugir desse trem ai, mas muita gente não consegue fugir disso. [...] (Consultor técnico, 66 anos).

Essa ideia de uma cidade em que as pessoas não circulam não pode ser aplicada para os espaços fora da empresa. Mesmo havendo pouca circulação dos trabalhadores moradores da área planejada dentro dos bairros da cidade espontânea, ainda assim percebemos uma movimentação significativa. Esta era maior entre os grupos de amizades formadas dentro da empresa, devido os encontros constantes promovidos por eles, fossem nas casas uns dos outros ou nos barzinhos da cidade esses homens conseguiam em meio às dificuldades se encontrarem e confraternizarem. Tudo isso gerou a imagem de uma forte relação de cumplicidade entre eles, além do companheirismo e do compromisso com a empresa, algo que para muitos não existe mais. A comparação entre a postura dos trabalhadores do passado e do presente é marcada por certo saudosismo de uma época na qual as pessoas eram mais “humanas”, a proximidade era mais sincera e a relação com o trabalho se dava por “uma relação de sangue” com a empresa.

E na Usiminas naquela época... hoje, tudo mudou, hoje ninguém tem mais relação com a Usiminas, hoje funcionário dá é banana pra Usiminas, né "tchau pro você, aquele que tiver pagando mais eu tô saindo fora". Na minha época não, na minha época nós tínhamos uma relação de sangue mesmo, é como se fosse aquela relação de sangue, ali eu sou Usiminas, nós somos a Usiminas e nós vamos por essa Usiminas pra frente. [...] A gente sentia que nós éramos amigos! Estendia e muito! O que nós tínhamos de companheirismo fora da empresa, você fazia os aniversariantes: então "o aniversário hoje é do Zezinho lá no Amaro Lanari", então corria uma linha de vinte pessoas, família, filhos, "hoje é lá no alto do não sei da onde" então todo mundo ia pra lá, entendeu? E tinha o famoso "cinco e um", o pessoal saiam da usina e iam pra um barzinho, vamos tomar uma cerveja aqui, que as mulheres não gostava muito né? Eu fui uma vez só e não voltei mais! Mas assim essa relação das famílias em aniversário, então a minha esposa conheceu... as festas do final de ano, festas do cara quando vencia um desafio de segurança, por exemplo. Então, era uma forma de confraternizar, isso ai gerava um laço de relação muito grande, de cumplicidade! É cumplicidade a palavra certa, então um era cúmplice do outro mesmo, ninguém deixava a peteca cair por causa disso. Você vê que eu estou até emocionado! (Gestor na área de laminação a frio, 55 anos)

[...] era uma coisa assim maravilhosa! A gente tinha, parece que a gente era mais, o pessoal era mais humano, mais apegado. O pessoal tinha mais consideração uns com os outros, aquele fato de amigo, colega de alojamento, a nossa família, [...] era muito apegado a pessoal. Eu por exemplo nunca tive problema na usina com colega, de ficar um colega marcando o outro. Um colega perseguindo o outro. A gente tinha um espirito assim de ajuda, de união muito grande. [...] A gente se encontrava era só mesmo num aniversário na casa do outro, de um menino, ou "vamos na casa de fulano!". Depois foi espalhando, um foi embora pra Ouro Branco, e tal. [...] Mas a gente tinha aquele espírito de amizade! O pessoal considerava mais você. Se tinha

um probleminha, o cara ia na sua casa, visitava, parece que o pessoal era mais humano do que é hoje! Até o próprio relacionamento da gente na usina, com a alta chefia, com chefe muito superior do que você, o cara te valorizava, o cara... fazia futebol pra integração. A gente jogava, operadores, supervisor, chefe tudo junto no mesmo futebol. Fazia jantar de segurança. A gente tinha aquela... o pessoal aproximava mais de você sabe? (Supervisor na aciaria, 60 anos).

A maneira de se relacionarem com chefes ou subordinados é percebida por esses trabalhadores de forma muito respeitosa, ou seja, a hierarquia era algo que devia ser respeitado e mantido dentro da empresa. Assim, se para alguns era possível criar vínculos mais afetivos no ambiente de trabalho, já para outros era a distinção que prevalecia. Todavia, o que podemos afirmar é que por mais próximos que esses indivíduos estivessem em seus espaços físicos de trabalho, o distanciamento no espaço social era significativo, e ao mesmo tempo naturalizado. Como afirma Bourdieu (2007a) o poder simbólico se garante por meio do reconhecimento, e ao afirmar com autoridade a distinção, esta passa a existir como digna, como natural. Portanto, a dominação simbólica e seus efeitos de intimidação exerciam nessas relações fortes influências, de modo que o respeito à hierarquia era percebido como natural daquele ambiente e que por isso deveria ser mantido dentro e fora da fábrica.

Se a aposentadoria pode ser compreendida como uma forma de liberdade maior de circulação na cidade, também representou a liberdade de participação nos movimentos de militância partidária. As manifestações políticas e sindicais serviram como justificativa para as duras práticas de vigilância impostas ao cotidiano dos trabalhadores da Usiminas. O controle sobre o sindicato que perdurou mesmo após o fim dos governos militares do país, refletiu significativamente nas políticas partidárias e no fortalecimento dos governos do Partido dos Trabalhadores (PT) na prefeitura de Ipatinga a partir dos anos 1980.<sup>43</sup>

A eleição do PT para a prefeitura em 1988 com a candidatura do ex-sindicalista Chico Ferramenta é compreendida por parte dos trabalhadores como uma resposta deles à política controladora da Usiminas. Já outro grupo afirma que o candidato se utilizou da imagem de “coitado” para conseguir crescer na vida política. Contudo o que percebemos é que seja de uma forma ou de outra, ninguém nega que a participação da empresa foi decisiva para o crescimento e desenvolvimento do PT na região.

Lançado candidato nas eleições para presidente do sindicato dos metalúrgicos em meados dos anos 1980 a chapa *Oposição Ferramenta* filiada à CUT (Central Única dos

<sup>43</sup> Para saber mais sobre as políticas e os modos de gerenciamento dos mandatos petistas na prefeitura de Ipatinga ler: CASTRO, 2006 e PEREIRA, 2008.

Trabalhadores) foi liderada pelo então trabalhador Francisco Carlos Delfino, o Chico Ferramenta. Em meio a muitas denúncias de fraudes no processo eleitoral esta perde as eleições para a chapa liderada por Luiz Carlos Miranda, e tem grande parte dos seus integrantes demitidos pela empresa. Este fato desagradou parte dos trabalhadores que acusavam a usina de ter obrigado seus funcionários por meio de ameaças a não elegerem o representante da CUT, tornando-se assim um dos principais motivos para a vitória do PT na eleição para a prefeitura de Ipatinga quatro anos depois.

Portanto, este período da história da cidade (décadas de 1980 e 1990) foi marcado pela organização da sociedade civil na vida pública, possibilitando com que as forças sociais de resistências tornassem cada vez mais visíveis através da ação das pastorais da Igreja Católica. Na análise de Braga (2000) esse período por ela denominado de Ipatinga Una, representou um forte movimento de inflexão na vida cultural, social e política do município. Isto é, a “Ipatinga Una é um processo de mudança no modelo de produção social do espaço, de formação de uma identidade própria da cidade (e de seus habitantes) e de reversão na posição hegemônica da empresa” (BRAGA, 2000, p. 1085).

Quando me aposentei em [19]94 eu já tinha uma militância política, desde a época de estudante eu tinha minhas convicções! Como eu saí em outubro de [19]94, a primeira coisa... (risos) eu não fui em casa, já fui direto, na época o Chico Ferramenta era deputado federal, tinha um escritório na rua Mariana no Centro, ai eu fui lá, saí da Usiminas e fui direto para lá. ai encontrei com a Cecília [Ferramenta], ai fiquei lá na porta, ela chegou me cumprimentou: "Ei o que tá acontecendo?" [Respondeu] Não, meu contrato com a Usiminas terminou, eu tô junto com vocês ai!"<sup>44</sup>. Ela disse "então sobe". Ai fomos conversando, aquele troço todo, "tenho uma reunião, lá agora, lá no alto do [bairro] Esperança, você tá de carro ai, você me leva lá." Eu falei "tá!" Uma hora depois de eu sair da Usiminas, que eu saí do portão da Usiminas eu já tava em uma reunião lá no alto do Esperança. Entrei na militância, como fala? Partidária! Antes eu já militava, mas era militância com restrição. Porque tinha a questão do trabalho, porque o salário não era muito favorável, aquelas coisas. Mas, nunca fui impedido de fazer isso, então quando eu saia, na hora que eu saia minha dedicação virou toda em cima dela. [...] [E no período em que era funcionário da Usiminas] participava, com restrição né? Atividade política partidária. [Ia a reuniões de partido] ia é, comício aqueles troços tudo! Chegava lá encontrava lá o investigador da Usiminas, ia lá cumprimentava ele! (Consultor técnico, 66 anos).

Todavia, a postura narrada no trecho acima não pode ser generalizada, haja vista que eram raros os trabalhadores que declaravam seus posicionamentos políticos tão claramente quanto nosso entrevistado. A maioria deles que hoje possuem uma postura mais engajada, seja na militância partidária ou em movimentos sociais, demonstram ter havido uma

preocupação muito grande em não se mostrarem vinculados a nenhuma forma de conceitos políticos que desagradasse à empresa. Isso também é valido para aqueles que não concordavam com as práticas utilizadas pela oposição PT/CUT de abordagem aos funcionários. Em suma, tanto os que apoiavam quanto os que discordavam das ações do grupo de oposição se união em um ponto, a preocupação em negar qualquer forma de ligação ou de simpatia com as ideologias e com as propostas petistas.

Se para Bourdieu (2007b) na luta pela percepção legítima uma mesma experiência do social pode ser reconhecida em expressões diferenciadas, para a política da Usiminas a única percepção válida era a dela. E esse poder cujas regras são deixadas muito claras para os trabalhadores, não somente é reconhecido como legitimado através das práticas – tanto de mobilização quanto de silêncio – desses agentes sociais. Ou seja, prevalecia a lei do “bico fechado”, na qual os sujeitos poderiam até concordar com as ideias e exigências trazidas pela oposição, que é identificada como partidária, mas desde que não deixasse que ninguém soubesse.

[...] a pior fase que eu tive na Usiminas, esse foi uma coisa constrangedora! Foi a época depois que vinha o dissídio coletivo. Na época de dissídio coletivo, quando o PT pegou o controle de Ipatinga, isso ai nós tivemos um problema seríssimo, [...]. Então, qualquer manifestação da gente em sentido a demonstrar algum apoio pro lado do PT, a gente corria o risco de ser demitido, e como teve muitas demissões! Chegou um ponto que, por exemplo, eu não usava camisa vermelha, boné vermelho, nada. Porque a cor do PT era vermelha. Então a gente não podia usar. Independente de ser petista ou não. É pra não correr o risco, porque eu tinha família, eu tinha minhas filhas. E teve cara que trabalhava comigo, que o camarada simples... o Chico mais a equipe dele ficam nas portarias tumultuando! [...] Eles iam pra portaria com equipe manifestando greve aquele negócio todo. E tinha cara que trabalhava com você que entrava naquele grupo, tirava de cabeça. [...] E muitos caras se prejudicaram por que a usina era linha dura! O cara entrou, manifestou PT! Era demissão, vinha ordem de cima, era demissão! O cara chegava lá dentro... você não podia aceitar qualquer manifestação lá dentro da usina. [...] você tava lá fazendo uma reunião, você falava explicando o que que a Usiminas queria, igual eu te falei você fica preso a uma coisa porque a chefia pede pra você fazer isso aqui. Você passa aquilo ali. Mas se você passar na integra mesmo você se ferra com o de baixo! Então tinha cara que chegava na reunião "ah mas porque que não sei o que?", ele demonstrava que estava do lado do PT. Você podia tá, mas bico fechado! E ele demonstrava perante a equipe. E as vezes um cara podia tirar a equipe toda de cabeça. E você põe a equipe toda contra você [...]. (Supervisor na aciaria, 60 anos).

Assim, para os trabalhadores esse período significou um aumento do controle da Usiminas, o sistema de vigilância servia para reforçar o poder simbólico da empresa evitando assim a participação de seus funcionários nos movimentos sociais da cidade. O medo de ser demitido, o cuidado com a família e consequentemente o comodismo foram as principais justificativas utilizadas pelos trabalhadores para explicar a pouca participação dos

movimentos sociais que aconteciam na cidade. O cuidado com as conversas foi uma das estratégias mais utilizadas pelos trabalhadores para não mostrarem suas reais identidades, assim a intenção era claramente de transparecer uma assimilação dos valores impostos pela empresa no sentido dado por Bourdieu (2007a).

Agente teria que, vamos supor especialmente a pessoa que exercesse um cargo de chefia, o cara que tivesse num nível inferior ali dentro ele andava muito com o pé atrás. Especialmente se ele não tivesse um bom relacionamento, porque as vezes a gente tinha até pessoas ai, igual nós conseguimos criar um grupo grande pra nós, que agente podia confiar. Até mesmo chefe. [...] então agente tinha esse negócio, você precisava que a gente se mantivesse assim, atento né? Que quando você se relacionava, muitas vezes convidava o meu chefe lá, [para momentos de confraternização] tinha esse caso, mas ai você tinha que ter muito cuidado, e essas coisa sempre existiu. Ter confiança daquelas coisas que vou conversar com a pessoa, porque a gente não podia manifestar. Ainda mais eu, logo que eu entrei teve aquela confusão toda, veio aquele regime né? Foi mudando o regime político do país, que não acabou até hoje né? [...] mas é assim mesmo, a gente [tinha que ter cuidado] eu tinha um sangue, meu pai era político, ele foi perseguido. Meu pai adoeceu mais de paixão você acredita? Minha mãe fala que ele adoeceu de paixão política! Porque ele queria fazer uma coisa e foi perseguido, naquela época [do governo de Getúlio Vargas]. (Supervisor de assistência técnica, 73 anos).

A desconfiança constante possibilitou a formação de grupos de iguais em pensamento, neles os trabalhadores se sentiam mais seguros para se expressarem, para se posicionarem a respeito das ações que a eles desagradavam. Para Bourdieu (2007c) uma das formas de erradicar os efeitos do poder simbólico sem um aparente gasto de energia pressupõe a “tomada de consciência do arbitrário” que se dá na “revelação da verdade objetiva e [no] aniquilamento da crença”. (BOURDIEU, 2007c, 15). Desse modo, ao discutirem as políticas da empresa, mesmo que de maneira ainda tímida, esses trabalhadores buscavam neutralizar o poder de desmobilização fortemente embutido no sistema simbólico da Usiminas.

Entretanto, é importante destacarmos que todas essas estratégias se deram de maneira muito sutil. A maioria dos trabalhadores da Usiminas assumiu uma postura reservada diante da força do sistema simbólico organizado por ela, como afirmou um de nossos entrevistados: “[...] as pessoas realmente elas não se libertavam muito não, elas eram mais presas ao sistema em função dessa maneira que a Usiminas conduzia as coisas”<sup>44</sup> (Informação verbal). Isso também fica evidente no depoimento destacado acima, nele o sentimento do trabalhador está

<sup>44</sup> Entrevista concedida pelo Gestor na área de laminação a frio de 55 anos em Ipatinga no dia 22 de agosto de 2012.

ligado à sua trajetória de vida, passado este que não foi negado, mas reprimido por ele. O sangue político herdado do pai tem que ser o tempo todo controlado e contido devido às necessidades, portanto o estilo de vida assumido pelo trabalhador impõe a ele limites e práticas ajustadas à posição que ocupa no espaço social.

Isso fica mais evidente em outro momento de sua fala, no qual podemos perceber com mais clareza a mudança em seus *habitus* provocada pelo sistema simbólico estruturado pela usina.

Eu acho que [o trabalho na Usiminas] foi muito importante! Primeiro, que como eu era jovem e não tinha experiência dessa natureza, de conviver em grupos, de trabalhar em grupos, eu achei isso muito valioso. Porque ele te traz assim, a necessidade de comportamentos diferentes em cada grupo da sociedade. Porque você só consegue desenvolver profissionalmente, se você tiver capacidade pra poder absorver essas coisas. Se não você mistura tudo, você não avança. E a outra coisa, vamos dizer assim, de conquista de futuro né? Que é tudo atrelado. A medida que você vence a barreira social, você desenvolve profissionalmente e vai pro futuro. E você vai conquistando, porque ninguém pode parar, né. A pessoa tem que tá sempre almejando alguma coisa. E ser muito fiel. Agora dependendo do que a pessoa tem, o que cada um traz dentro dele é difícil viu? Tem situações que passam com a gente, que você tem que engoli, né? E você vê minha reação, né? (Choro) Que você tem que engoli! Aí, o que ela [a esposa] falou, né? Eu era diferente! (Supervisor de assistência técnica, 73 anos).

A construção de uma cultura baseada em valores de distinção e de ordem, atrelado ao sistema de “educação técnica” voltada para os objetivos econômicos, à hierarquização dos espaços e ao sistema de vigilância provocaram marcas profundas na vida dos trabalhadores. Marcas essas que foram capazes de modificar os *habitus* desses agentes sociais, percebido através de suas práticas, tanto de engajamento político quanto de reserva. Quando o entrevistado em destaque afirma que era preciso “engolir”, estamos considerando as reflexões e adaptações que foram realizadas devido às exigências conjunturais em que viveu. Desse modo, consideramos que a interiorização das normas e dos valores da empresa garantiu a esses indivíduos uma adequação de suas ações à realidade objetiva da sociedade em que viviam.

Ao se referir à fala de sua esposa o trabalhador se entende enquanto um indivíduo modificado. Na percepção da esposa encontramos um reflexo dos sentimentos daquele trabalhador.

Nossa, eles eram assim muito reprimidos! Eles não podiam conversar assim, se falasse que era do PT era mandado embora! O PT foi depois, mas eu tô falando assim, se na época falasse alguma coisa contra a usina e tudo, então era uma

repressão! Eu fico observando, o... [marido] virou outra pessoa depois que aposentou! Ele era assim, fechado, não conversava muito, não brincava, não expunha assim as ideias dele, e é porque ele tinha a família né, ele tinha que manter a família, então precisava do emprego e ai tinha que ter... ele sabia como é que era o regime lá dentro né? Depois que ele aposentou ele se abriu! Né bém? Coitado, ele ficou mais livre, né? Liberdade!<sup>45</sup> (Informação verbal)

A liberdade proporcionada pela aposentadoria é sentida em todos os âmbitos das relações sociais estabelecidas pelos trabalhadores, e é na família onde ela pode ser mais facilmente identificada. Independentemente da forma como agiram ou reagiram à política da empresa, podemos considerar que esses agentes vivenciaram completamente as experiências do cotidiano de um trabalhador metalúrgico. Prova disso se encontra na permanência desses homens na cidade, e a maioria deles não pretende se mudar, para eles a cidade é o lugar onde eles se sentem bem e seguros, é onde estão seus amigos, onde encontram serviços (como hospital, dentista, escola, supermercados, etc.) mais facilmente. A comodidade trazida com o passar dos anos possibilitou com que os trabalhadores criassem vínculos com o bairro e com a cidade de maneira geral.

Vamos dizer assim, não tem ninguém igual, né? Cada um tem a sua forma de ver as coisas e são formas diferentes, e todo mundo tem a sua... constrói alguma coisa. Até sem querer fazer ele tá fazendo, né? Então o que eu sempre quis assim é querer sempre muito mais, então nesse período que passei aqui e vou ficar aqui, é sempre querendo mudança. De concertar as coisas e não ser um conformista, sempre querendo ser um conformado. Então, eu vivo nessa cidade aqui procuro tá sintonizado com os anseios da cidade, da população, conhecer a onde a cidade precisa de melhorar. O que que precisa fazer pra cidade? E eu continuo trabalhando pra fazer, posso não conseguir, mas... [continua buscando] E o que é mais importante, eu envolvo também minha família nisso. Em não ser uma pessoa comodista! E pra manter um vínculo com a maioria das pessoas da cidade! (Consultor técnico, 66 anos).

Assim, o poder simbólico da Usiminas foi capaz de instituir valores através da construção híbrida de seu modelo gerencial, que ao serem incorporados pelos trabalhadores não apenas estabeleceu distinções – tanto no espaço físico da cidade-empresa de Ipatinga, quanto no espaço social por meio dos títulos de escolaridade – como também modificou os *habitus* de seus trabalhadores, por meio de sua “educação” e de seu sistema de vigilância. Deste modo, seus reflexos estiveram presentes em muitos dos instantes de suas vidas e de

---

<sup>45</sup> Informação obtida durante a entrevista do dia 23 de agosto de 2012.

suas relações sociais. Compreender os modos de vida dos trabalhadores da Usiminas sem entendermos os efeitos provocados pela força dos símbolos das Usiminas seria entendê-los pela metade.

## 5 CONCLUSÃO

Um pouco desconfiados e às vezes reticentes às perguntas a eles deferidas, os trabalhadores aqui citados durante seus instantes de reflexão ou simplesmente na busca de uma boa resposta, nos possibilitaram chegar mais perto da compreensão do que foi ser um trabalhador da Usiminas e viver na cidade de Ipatinga. O sentimento de reserva transmitido durante os primeiros momentos de contato foram se transformando em verdadeiros desabafos com o passar do tempo. Na medida em que estes narravam suas experiências, vários foram deixando transparecer seus sentimentos emocionados o que lhes deixaram um pouco encabulados e trouxeram para a pesquisa um ganho significativo. As lágrimas desses trabalhadores despertaram uma nova forma de perceber os episódios descritos e trouxeram uma nova questão: diante de um contexto tão complexo o que toca a emoção desses trabalhadores?

E na tentativa de achar uma resposta para essa pergunta foi possível localizarmos questões importantes para a compreensão das percepções dos trabalhadores da Usiminas e moradores de seus bairros, no que tange à política empregada pela empresa e seus reflexos no cotidiano desses indivíduos. Política essa que estruturou um complexo sistema formado por três eixos centrais, todos carregados de um forte poder simbólico que afetaram diretamente a vida de seus trabalhadores. A estruturação do projeto urbano da cidade de Ipatinga, atrelado aos valores da “cultura Usiminas” e às ações do sistema de vigilância formaram a base de sustentação do sistema simbólico da Usiminas. Seus reflexos foram sentidos não apenas dentro da fábrica, mas principalmente fora dela, nos bairros, nas ruas, nas casas e em seus espaços de integração.

Desenvolvida em um contexto marcado pelas políticas repressoras e autoritárias do período dos governos militares no Brasil, a Usiminas assume desde sua base ainda no período do governo JK uma prática de gestão que propunha uma organização tanto do espaço físico quanto do espaço social, voltado para o crescimento de sua produção. Dessa forma, a ideia de uma missão civilizadora trazia um planejamento que incluiu além da construção da própria fábrica, a construção dos bairros operários que abrigaram funcionários e familiares, juntamente com a concepção de uma empresa que tem no homem seu maior patrimônio. Daí

surgiram as justificativas para a ênfase dada ao desenvolvimento de projetos que abrangeram o atendimento às áreas de saúde, lazer e educação.

Separados conforme a hierarquia interna da empresa, o planejamento dos bairros da usina excluiu de seu projeto a parte antiga da cidade acarretando, assim, uma forte separação entre a área planejada e a “cidade espontânea” que cresceu à margem do desenvolvimento trazido pela siderúrgica. Esta marca ficou mais evidenciada através da fronteira simbólica representada pela expressão “do lado de cá da linha e do lado de lá da linha”, esta definiu um sistema de diferenciação e de distinção que incluía também bairros planejados. Se as diferenças físicas, em termos de infraestrutura, já causavam graves problemas sociais, a fronteira simbólica trouxe para os moradores dos bairros da empresa um *status* que garantia a eles um empoderamento econômico, e assim um estilo de vida distinto do restante da cidade.

Mas as distinções causadas pelo projeto urbano da Usiminas não atingiu somente os moradores que viviam na parte não planejada da cidade, ela também abrangeu os próprios funcionários. Ao serem titulados como “bairro de chefe”, “bairro de pião”, “bairro de engenheiro” e assim por diante, esses provocaram em seus moradores um sentimento de discriminação e de inveja. Como afirmou Bourdieu(2007b) os agentes sociais são capazes de perceber como distinções importantes, através de suas categorias de percepção, as diferenças que surgem espontaneamente devido ao estilo de vida que o indivíduo possui. Assim, ao considerar que toda prática de consumo ela é distintiva, seja de forma intencional ou não, Bourdieu (2007b) nos leva a considerar a compra da casa um dos mais importantes símbolos de distinção presente na cidade.

Concedidas aos trabalhadores com o intuito de estimular a permanência na cidade essas moradias tornaram-se objeto de desejo, uma vez que as condições ruins de vida encontrada dificultava a estabilidade desses homens na região. Tinha prioridade na aquisição da casa o trabalhador casado e com maior tempo de serviço, o cargo ocupado e o número de filhos determinavam o bairro e o tamanho do edifício. Sendo assim, os critérios utilizados na distribuição desses imóveis estimulavam os trabalhadores a constituírem família e estabelecerem raízes na cidade. Com o desenvolvimento das políticas de habitação do governo federal e a disponibilidade dos programas de financiamentos da casa própria, pelo recém-criado BNH, possibilitaram aos trabalhadores a compra dos imóveis por eles habitados.

Apesar do baixo valor pago à Usiminas – espécie de taxa de manutenção – mensalmente pela casa e da isenção das tarifas de água e luz, as facilidades no pagamento das mensalidades serviram de estímulo à compra das casas. Portanto, se antes as casas já eram

sinônimo de conforto e segurança, a partir de sua aquisição elas também passam a representar o poder de compra dos trabalhadores da Usiminas. Assim, a prática de aquisição significaria não apenas um acúmulo de capital econômico por determinado grupo, mas também a posição ocupada dentro da estrutura social hierarquizada da empresa. Uma vez que com os planos de financiamento mudam-se as regras de prioridades para a aquisição das casas nos bairros da usina, ou seja, se antes o cargo definia o local das habitações após as políticas é a renda do trabalhador que torna-se o principal definidor.

Portanto, a distinção gerada pela hierarquização dos bairros tiveram efeitos diretos no modo como os trabalhadores se entendiam e se relacionavam. Apesar das diferenciações não terem impedido o contato entre os trabalhadores ela trouxe para os encontros a desconfiança causada pelo sistema de vigilância da Usiminas. Ou seja, ao se verem em ambientes de confraternização (como campos de futebol, clubes poliesportivos, quadras de bairros e até mesmo em reuniões mais íntimas) os trabalhadores fazem uso de estratégias como forma de adaptação às regras ali impostas. Ao entrarem isoladamente no jogo das interações sociais presentes na vida cotidiana, esses indivíduos buscam uma aceitação (resignada ou revoltada) das relações de forças presentes no espaço social. Ao assimilarem as regras impostas pelo poder simbólico da empresa esses homens procuram uma proteção ou uma garantia maior de que no futuro a carência de capital econômico não seja um impedimento para suas realizações.

Este foi um dos pontos de maior comoção entre os trabalhadores entrevistados. A garantia de um futuro melhor para seus filhos provocou uma transformação muito grande nos modos de vida dos trabalhadores. Em meio a intervenções autoritárias e repressoras das formas de manifestações partidárias ou sindicais, esses agentes se veem presos ao modelo de gestão da Usiminas, pois o medo de uma punição ou mesmo de uma demissão trariam consequências sérias ao bem estar de seus familiares. Portanto, os ideais políticos tiveram que ser muitas vezes abandonados ou reprimidos trazendo assim significativas mudanças nos *habitus* dos trabalhadores.

Os reflexos das distinções provocadas pelo planejamento urbano se fortaleceram muito devido ao conjunto de normas de condutas estabelecidas pela empresa. Ao exigir padrões de comportamentos que respeitassem o objetivo de uma boa produção, já que uma boa qualidade de vida era garantia de funcionários mais dispostos e comprometidos com o trabalho, esses

causavam desconforto entre as vizinhanças. A possibilidade de denúncias de perturbação da ordem pública feitas pelos próprios vizinhos e sendo essas passíveis de punição refletem na convivência entre eles, o olhar desconfiado e a separação de grupos de amizade transformam as relações sociais, promovidas pela proximidade no espaço físico. Desse modo, a postura reservada é compreendida como o reconhecimento das relações de forças existentes no espaço social e uma adequação dos seus modos de vida.

A organização desse conjunto de regras de comportamento vinculado à estruturação do setor de vigilância da Usiminas foram consequências da repercussão do episódio ocorrido em 7 de outubro de 1963, conhecido como o “Massacre de Ipatinga”. Motivado pelo mau tratamento dispensado aos trabalhadores pelo corpo de segurança da época e pelas péssimas condições dos alojamentos destinados aos operários das empreiteiras que prestavam serviço à usina, o resultado do único movimento grevista da história da empresa teve um desfecho trágico. Oito mortos reconhecidos oficialmente, setenta e nove feridos, e a sistematização de uma política de controle e vigilância das ações de seus trabalhadores.

Entendida como uma maneira de se comportar diante da empresa, a “cultura Usiminas” foi responsável por sedimentar os principais valores que regulariam os padrões de comportamento exigidos aos seus funcionários, além de justificar a ideia de distinção presente no planejamento urbano. Portanto, essa se estruturou a partir dos conceitos do modelo japonês de gestão, que se pautavam no respeito à hierarquia, à ordem, à disciplina, além da dedicação total ao trabalho e da valorização da família. Conceitos esses que se tornaram símbolos da política da empresa fundamentando as práticas repressivas de controle do trabalhador em seu cotidiano.

A autoridade reconhecida através da eficácia performativa do discurso sobre o mundo social garantiu à Usiminas um poder simbólico muito grande. Esse poder cresce à medida que os agentes envolvidos neste espaço social a identifica também enquanto uma instituição de ensino. Ou seja, ao considerarem a Usiminas como uma escola ela deixa de ser apenas um local de trabalho ganhando, portanto novos e importantes significados. Deste modo, ao ser compreendida como uma entidade educadora ela claramente torna-se capaz de modificar os *habitus* de seus trabalhadores.

Os valores presentes na “cultura Usiminas” ao serem transmitidos pela prática “educadora” e exigida pelo sistema de vigilância, possibilita que trabalhadores os incorporem transformando assim seus *habitus* e consequentemente suas ações sociais. Surge daí um modo vida peculiar aos trabalhadores moradores dos bairros da Usiminas, haja vista que a presença

da vigilância vai perdendo suas forças na medida em que se afasta da “cidade planejada”. Em outras palavras, o que percebemos foi que o sentido dado à cultura da empresa quando apreendido pelo trabalhador ganha ares de ideologia, modificando assim, as práticas individuais desses agentes, além de legitimar e naturalizar as várias formas de distinção presentes tanto no espaço físico da cidade quanto no espaço social.

Portanto, baseado nos conceitos de Bourdieu (2007c) é possível afirmarmos que o sistema simbólico construído pela Usiminas exerceu sobre seus trabalhadores um poder quase mágico, e graças ao seu efeito específico de mobilização ou de desmobilização foi capaz de obter o reconhecimento de todos envolvidos. Esse efeito só foi possível devido à crença de seus trabalhadores nos valores da “cultura Usiminas” o que permitiu uma modificação nos *habitus*, e assim legitimar o seu poder simbólico.

Todavia, esta legitimação do poder simbólico da Usiminas perante seus funcionários não foi capaz de romper todos os laços criados dentro e fora da empresa. Conforme os trabalhadores era possível construir amizades dentro da empresa e estende-las para os espaços externos a ela. A permanência do respeito às hierarquias e as regras em vários dos locais de lazer atrapalhava, mas não impedia a integração entre esses trabalhadores, a formação de grupos tanto para jogar futebol quanto para discutirem sobre política é uma prova disso. Assim como as distinções também não impediram a circulação pelos bairros e pela cidade, em certa medida o contato com as diferentes realidades do espaço urbano de Ipatinga incentivou aqueles que já tinham uma maior preocupação social, após sua aposentadoria, a participarem ativamente em movimentos sociais na cidade. Em síntese é importante deixarmos claro que a política de gestão da Usiminas juntamente com todos os seus aparatos de poder limitava e dificultava os vínculos afetivos de seus trabalhadores, mas não impedia absolutamente suas capacidades de integração e de mobilização social.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Sergio de; ANDRADE, Luís Aureliano Gama de. Habitação e Poder: da fundação da casa popular ao Banco Nacional de Habitação. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Sociais. 2011. 116 p. Disponível em <[www.bvce.org/DownloadArquivo.asp?Arquivo=AZEVEDO...pdf](http://www.bvce.org/DownloadArquivo.asp?Arquivo=AZEVEDO...pdf)>. Acesso em: 01 mar. 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa/Portugal: Edições 70, 2002.

BOURDIEU, Pierre. **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: Edusp; Porto Alegre: Zouk, 2008.

BOURDIEU, Pierre. A génesis dos conceitos de *habitus* e de campo. In: BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 10 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. Cap. 3, p. 59-74.

BOURDIEU, Pierre. A identidade e a representação. Elementos para uma reflexão crítica sobre a ideia de região. In: BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 10 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007a. Cap. 5, p. 107-132.

BOURDIEU, Pierre. Condição de classe e posição de classe. In: BOURDIEU, Pierre. **A economia das trocas simbólicas**. 7 ed. São Paulo: Perspectiva, 2011. Cap. 1, p. 3-26.

BOURDIEU, Pierre. Efeitos de lugar. In: BOURDIEU, Pierre (coord). **A miséria do mundo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997, p. 159-166.

BOURDIEU, Pierre. Esboço de uma teoria da prática. In: ORTIZ, Renato (Org.); FERNANDES, Florestan (Coord.). **Pierre Bourdieu: Sociologia** São Paulo: Ática. 1983. p. 46-81. (Coleção Grandes Cientistas Sociais; 39).

BOURDIEU, Pierre. Espaço social e génesis das “classes”. In: BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 10 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007b. Cap. 6, p. 133-161.

BOURDIEU, Pierre. Gostos de classe e estilos de vida. In: ORTIZ, Renato (Org.); FERNANDES, Florestan (Coord.). **Pierre Bourdieu: Sociologia** São Paulo: Ática. 1983a. p. 82-121. (Coleção Grandes Cientistas Sociais; 39).

BOURDIEU, Pierre. Sistemas de ensino e sistemas de pensamento. In: BOURDIEU, Pierre. **A economia das trocas simbólicas**. 7 ed. São Paulo: Perspectiva, 2011a. Cap. 5, p. 203-230.

BOURDIEU, Pierre. Sobre o poder simbólico. In: BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 10 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007c. Cap. 1, p. 7-16.

BRAGA, Tania Moreira. Política ambiental, conflito e produção social do espaço sob o signo da mono indústria: um estudo de caso sobre Ipatinga (MG). In: IX SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA. 2000, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: UFMG/CEDEPLAR, 2000. v. 2, p. 1077-1097.

BRASIL. Lei nº 4.380, de 21 de Agosto de 1964. Institui a correção monetária nos contratos imobiliários de interesse social, o sistema financeiro para aquisição da casa própria, cria o

Banco Nacional da Habitação (BNH), e Sociedades de Crédito Imobiliário, as Letras Imobiliárias, o Serviço Federal de Habitação e Urbanismo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 de Agosto de 1964. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4380.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4380.htm)>. Acesso em: 24 out. 2012.

BECKER, Howard. A Escola de Chicago: Conferência. In: **Mana**. Estudos de Antropologia Social, v. 2, n. 2, out. 1996. p. 177-188.

CASTRO, Cláudio Márcio Letro de. **Trajetórias de deslocamentos:** experiências e narrativas de moradores da "Rua do Buraco" no espaço urbano de Ipatinga. 2006. 261f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Belo Horizonte.

CHRYSTOMO, Maria Isabel de Jesus. Um projeto de cidade-indústria no Brasil moderno: o caso de Ipatinga (1950-1964). **Cronos**, Natal, v. 9, n. 1, p. 109-134, jan./jun. 2008. Disponível em: <[www.periodicos.ufrn.br/index.php/cronos/article/download/.../pdf\\_5...](http://www.periodicos.ufrn.br/index.php/cronos/article/download/.../pdf_5...)>. Acesso em: 20 jan. 2012.

CORREIA, Telma de Barros. A indústria e a moradia operária: as diferentes formas de acesso a casas em vilas operárias e núcleos fabris. In: **Sinopse**. São Paulo, n. 28, p. 9-18. 1997.

CORREIA, Telma de Barros. De vila operária a cidade-companhia: as aglomerações criadas por empresas no vocabulário especializado e vernacular. In: **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**, Rio de Janeiro, n. 4, p. 83-98, mai. 2001.

COSTA, Geraldo Magela. **Processo de formação do espaço das cidades mono-industriais:** um estudo de caso. 1979. 95 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Curso de Engenharia. Rio de Janeiro.

COSTA, H. S. M.; MONTE-MÓR, R. L. M. Cidades industriais planejadas e a exclusão da força de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPUR, 6, 1995, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPUR, 1996. 1200 p.

COULON, Alain. **A Escola de Chicago**. Campinas, SP: Papirus, 1995. 131p

DELGADO, Lucilia de Almeida Neves. **História oral: memória, tempo identidades**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006. 136p.

DINIZ, Lígia Garcia. **Viver em Ipatinga:** olhares de cidadãos se fazendo na cidade (1958-1992). 1998. 136f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Belo Horizonte.

EUFRASIO, Mário A. O programa de estudo da cidade de Park em 1915. In: EUFRASIO, Mário A. **Estrutura urbana e ecologia humana: a escola sociológica de Chicago (1915-1940)**. São Paulo: Curso de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade de São Paulo: Editora 34, 1999. Cap. 3, p. 45-59.

FARO, Clóvis de; SILVA, Salomão L. Quadros. A década de 50 e o Programa de Metas. In: GOMES, Angela de Castro (Org.). **O Brasil de JK**. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas/CPDOC, 1991, p. 44-70.

FAZZI, Rita de Cássia. **Bases da solidariedade dos trabalhadores manuais da Companhia Siderúrgica Belgo Mineira, João Monlevade**. 1990. 158p Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

FERREIRA JR., Amarilio; BITTAR, Marisa. Educação e ideologia tecnocrática na ditadura militar. **Caderno Cedex**, Campinas, v. 28, n. 76, p. 333 -355, set./dez. 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v28n76/a04v2876.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2013.

FREITAS, Marcelo. **Não foi por acaso: a história dos trabalhadores que construíram a Usiminas e morreram no Massacre de Ipatinga**. Belo Horizonte: Comunicação de Fato, 2008. 320p.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Depoimento: Amaro Lanari Júnior – A Realização. In: USIMINAS. Assessoria de Comunicação Social. **Projeto Usiminas 25 anos de História**. Belo Horizonte, fascículo 8, mai. 1987. 36 p

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Depoimento: Gil Guatimosim Júnior – A implantação. In: USIMINAS. Assessoria de Comunicação Social. **Projeto Usiminas 25 anos de História**. Belo Horizonte, fascículo 4, mar. 1987a. 20 p

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Depoimento: Luiz Verano – A implantação. In: USIMINAS. Assessoria de Comunicação Social. **Projeto Usiminas 25 anos de História**. Belo Horizonte, fascículo 3, mar. 1987b. 30 p

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Depoimento: Paulo Pinto – O aspecto social. In: USIMINAS. Assessoria de Comunicação Social. **Projeto Usiminas 25 anos de História**. Belo Horizonte, fascículo 6, abr. 1987c. 28 p

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Depoimento: Raimundo Anício Alves– A comunicação. In: USIMINAS. Assessoria de Comunicação Social. **Projeto Usiminas 25 anos de História**. Belo Horizonte, fascículo 9, out. 1987d. 22 p

GERMANO, José Willington. O discurso político sobre educação no Brasil autoritário. **Caderno Cedex**, Campinas, v. 28, n. 76, p. 313-332, set./dez. 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v28n76/a03v2876.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2013.

GIALDINO, Irene Vasilachis. La investigación cualitativa. In: GIALDINO, Irene Vasilachis (Coord.). **Estratégias de investigación cualitativas**. Barcelona: Gedisa, 2009. P. 23-64.

GUERRA, Isabel Carvalho. O tratamento do material. In: GUERRA, Isabel Carvalho. **Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso**. 2. ed. Cascais: Princípia, 2008. p. 61-87.

HARDY FILHO, Raphael. Ipatinga, cidade aberta. **Revista USIMINAS**, Belo Horizonte, v.1, n.2, p. 34-41, 1970.

IPATINGA, Prefeitura Municipal de. **Homens em Série: a história de Ipatinga contada por seus próprios personagens.** Ipatinga/MG: Prefeitura Municipal de Ipatinga, v. 1, out. 1991, 110 p.

IPATINGA, Prefeitura Municipal de. **Homens em Série: a história de Ipatinga contada por seus próprios personagens.** Ipatinga/MG: Prefeitura Municipal de Ipatinga, v. 2, jul. 1992, 185 p.

JORNAL DIÁRIO DO AÇO. **Revista Vale do Aço 2000:** Um século de História. Ipatinga/MG, 1999, 174p.

LE GOFF, Jacques. Memória. In: LE GOFF, Jacques. **História e Memória.** Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 5<sup>a</sup> ed . 2003, p. 419-476

MARICATO, Hermínia. As ideias fora do lugar e o lugar fora das ideias: Planejamento urbano no Brasil. In: MARICATO, Hermínia. **A cidade do pensamento único: desmascarando consensos.** Petrópolis: Vozes, 2000, p. 121-192.

MELLO, Maurício de. A experiência da Usiminas na valorização do homem como seu maior patrimônio. In: USIMINAS. **Usiminas conta sua história.** Belo Horizonte: Editora Anchieta, 1990, p. 11-14.

MENDONÇA, Roxane Sidney Resende de. **O urbanismo modernista em Minas Gerais: o caso 'Ipatinga'.** 2006. 235 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Arquitetura. Belo Horizonte. Disponível em <<http://hdl.handle.net/1843/RAAO-6WNFQQ>> Acesso em: 31 jan. 2012.

MINAYO, Maria Cecilia de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 4. ed. São Paulo:Hucitec; Rio de Janeiro: ABRASCO, 1996. 269p.

ORTIZ, Renato. A procura de uma sociologia da prática. In: ORTIZ, Renato (Org.); FERNANDES, Florestan (Coord.). **Pierre Bourdieu: Sociologia** São Paulo: Ática. 1983. Int. p. 7-36. (Coleção Grandes Cientistas Sociais; 39).

PARK, Robert. A cidade: sugestões para a investigação do comportamento humano no meio urbano. In: VELHO, Otávio (org.). **O fenômeno urbano.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1987. p. 26-67.

PEREIRA, Denise de Castro. **Empresa, cidade e cidadania:** construções e deslocamentos de lugares de poder. 2008. 311f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

PINHEIRO, Odette de Godoy. Entrevista: uma prática discursiva. In: SPINK, Mary Jane (org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas.** 3.ed. São Paulo: Editora Cortez, 2004. p. 183-283.

PIQUET, Rosélia. **Cidade-empresa: presença na paisagem urbana brasileira.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998. 166p.

ROCHA, Claudio. Usiminas, vigoroso impulso no progresso do Brasil. **O Cruzeiro**, n. 7, Ano XXXV, p. 140-142, nov. 1962.

SANT „ANNA“, Maria Josefina Gabriel. A concepção de cidade em diferentes matrizes teóricas das Ciências Sociais. **Revista Rio de Janeiro**, n. 9, p. 91-99, jan./abri. 2003. Disponível em: [http://www.forumrio.uerj.br/documentos/revista\\_9/009\\_091.pdf](http://www.forumrio.uerj.br/documentos/revista_9/009_091.pdf) Acesso em: 07 fev. 2012.

SAVIANI, Dermeval. O legado educacional do regime militar. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 28, n. 76, p. 291-312, set./dez. 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cedes/v28n76/a02v2876.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2013.

SIMMEL, Georg. **Georg Simmel: sociologia**. FILHO, Evaristo de Moraes. (org.). **Georg Simmel: sociologia**. São Paulo: Ática, 1983. (Coleção Grandes Cientistas Sociais).

SIMMEL, Georg. A metrópole e a vida mental. In: VELHO, Otávio (org.). **O fenômeno urbano**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1987. p. 11-25.

SETTON, Maria da Graça Jacintho. A teoria do *habitus* em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n. 20, p. 60-70, maio/jun./jul./ago. 2002. Disponível em:<[http://www.anped.org.br/rbe/rbedigital/rbde20/rbde20\\_06\\_maria\\_da\\_graca\\_jacintho\\_setton.pdf](http://www.anped.org.br/rbe/rbedigital/rbde20/rbde20_06_maria_da_graca_jacintho_setton.pdf)>. Acesso em: 01 out. 2012.

SILVEIRA, Samuel. (Cartogr.). Mapa de enquadramento da Região Metropolitana do Vale do Aço. Ipatinga/MG, [s.n.], 2012. Escala: 1: 500.000.

SOUZA, Simone de. **Reestruturação produtiva, trabalho e desenvolvimento local:** o caso da Usiminas em Ipatinga-MG (1990-2004).2005. 205f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Belo Horizonte.

SPINK, Mary Jane (org.) **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3.ed. São Paulo: Editora Cortez, 2004. 296p.

SPINK, Mary Jane; LIMA, Helena. Rigor e Visibilidade: A explicação dos passos da interpretação. In: SPINK, Mary Jane (org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3.ed. São Paulo: Editora Cortez, 2004. p. 93-122.

SPINK, Mary Jane; MEDRADO, Benito. Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodologia para análise das práticas discursivas. In: SPINK, Mary Jane (org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3.ed. São Paulo: Editora Cortez, 2004. p. 41-62.

SPINK, Mary Jane; MENEGON, Vera Mincoff. A pesquisa como prática discursiva: superando os horrores metodológicos. In: SPINK, Mary Jane (org.). **Práticas discursivas e**

**produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas.** 3.ed. São Paulo: Editora Cortez, 2004. Cap. 3, p. 63-92.

TULER, Marilene A. Ramalho. **Massacre de Ipatinga: Mitos e Verdades.** Belo Horizonte: Editora O lutador, 2007.

USIMINAS. **Líder de grupo: o capitão do time.** Ipatinga/MG, [199-], 4 p.

USIMINAS. **Usiminas conta sua história.** Belo Horizonte: Editora Anchieta, 1990, 182 p.

USIMINAS. **Usiminas 25 anos de história.** Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 1987.

VELHO, Otávio (org.). **O fenômeno urbano.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1987.

WIRTH, Louis. O urbanismo como modo de vida. In: VELHO, Otávio (org.). **O fenômeno urbano.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1987, p. 90-113.

**APÊNDICE A – PERFIL DOS TRABALHADORES/MORADORES ENTREVISTADOS**

<b>Data da entrevista</b>	<b>Idade</b>	<b>Grau de Escolaridade</b>	<b>Admissão na Usiminas (década)</b>	<b>Cargo que ocupava*</b>	<b>Bairro que moram ou representam</b>	<b>Renda aproximada em SM**</b>
06/06/12	72 anos	Ensino médio completo	1960	Auxiliar técnico no setor de sobressalente	Imbaúbas	2 a 5
23/07/12	76 anos	Ensino médio completo	1960	Líder de grupo do departamento de energia	Bom Retiro	2 a 5
24/07/12	66 anos	Engenheiro metalúrgico	1960	Consultor técnico	Cariru	Acima de 10
25/07/12	64 anos	Curso técnico	1970	Supervisor na área de laminação	Bela Vista	5 a 10
26/07/12	68 anos	Curso técnico de eletrônica	1960	Supervisor da laminação a frio	Imbaúbas	5 a 10
26/07/12	64 anos	Ensino médio completo	1960	Forneiro na área de laminação a quente	Vila Ipanema	2 a 5
27/07/12 e 28/08/12	55 anos	Ensino fundamental	1970	Líder de grupo da linha de acabamento	Ideal	5 a 10
31/07/12	59 anos	Ensino médio incompleto	1970	Líder de grupo da laminação a frio	Bela Vista	5 a 10
31/07/12	66 anos	Curso técnico	1960	Supervisor da oficina de máquina operatriz	Bom Retiro	2 a 5
01/08/12	54 anos	Ensino médio completo	1970	Líder de grupo da área de laminação	Ideal	5 a 10
01/08/12	63 anos	Ensino Fundamental	1970	Supervisor de laminação de chapa grossa	Vila Ipanema	2 a 5
20/08/12	59 anos	Ensino médio completo	1970	Líder de grupo do almoxarifado da laminação a frio	Areal	2 a 5

<b>Data da entrevista</b>	<b>Idade</b>	<b>Grau de Escolaridade</b>	<b>Admissão na Usiminas (década)</b>	<b>Cargo que ocupava*</b>	<b>Bairro que moram ou representam</b>	<b>Renda aproximada em SM**</b>
21/08/12	60 anos	Técnico em mecânica	1970	Supervisor na aciaria	Das Águas	5 a 10
22/08/12	55 anos	Engenheiro mecânico	1970	Gestor na área de laminação a frio	Das Águas	Acima de 10
23/08/12	74 anos	Engenheiro industrial	1960	Chefe de seção	Areal	Acima de 10
23/08/12	73 anos	Ensino médio completo	1960	Supervisor de assistência técnica	Horto	5 a 10
24/08/12	73 anos	Ensino médio completo	1970	Líder de grupo na elétrica	Novo Cruzeiro	2 a 5
27/08/12	59 anos	Curso técnico	1970	Relações públicas	Cariru	Acima de 10
28/08/12	68 anos	Ensino médio completo	1960	Supervisor da linha de chapa grossa	Santa Mônica	5 a 10
28/08/12	61 anos	Engenheiro metalúrgico	1970	Chefe de operação da aciaria	Castelo	Acima de 10

\* Os cargos foram denominados conforme os próprios entrevistados.

\*\* Salário mínimo correspondente ao ano de 2012.

## APÊNDICE B – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

### **1. Processo de instalação na cidade de Ipatinga:**

- Eu gostaria que o Sr. começasse falando onde o Sr. nasceu?
- E quando foi que o Sr. veio para Ipatinga? Qual foi o motivo de sua mudança?
- Eu queria que o Sr. me contasse como foi essa mudança? O Sr. veio sozinho ou (já) era casado? O Sr. tem filhos? Quantos? Eles nasceram aonde?
- Acredito que o atual endereço não tenha sido o seu primeiro em Ipatinga, então gostaria que o Sr. me contasse quais foram os lugares onde já morou? E porque o Sr. se mudou? O Sr. poderia me descrever cada um desses lugares?
- O Sr. sabe ou se lembra se a Usiminas cedia casas de aluguel para os seus funcionários? O Sr. se lembra qual era o valor do aluguel?

### **2. O trabalho na Usiminas:**

- E quando foi que o Sr. começou a trabalhar na Usiminas? Esse foi seu primeiro emprego?
- O Sr. trabalhou por quanto tempo na usina? Então, já se aposentou? Isso foi em que ano?
- Qual era o cargo que o Sr. ocupava na usina? O Sr. acha que ele estava de acordo com a sua escolaridade? O Sr. estudou até que grau?
- Em que lugar, ou seja, onde dentro da empresa o Sr. trabalhava?
- Para eu poder entender melhor, eu quero que o Sr. me conte como era a sua rotina de trabalhador. Me descreva como era o seu dia a dia. E fora da empresa como era? O Sr. acordava cedo, ou trabalhava no turno da noite? Como era sua rotina da pai, esposo...

### **3. O local de moradia:**

- Eu gostaria que o Sr. me falasse como foi a mudança para o bairro da Usiminas?
- E como foi que conseguiu a casa/apartamento?
- Eu vejo fotos antigas da cidade e fico pensando: como era viver no bairro naquela época? Eu gostaria que o Sr. me descrevesse as ruas, as casas, as pessoas...E na cidade? Como era ser morador da cidade de Ipatinga naquela época? **Pedir características.**
- Fico pensando também que como nos bairros só tinha funcionário da Usiminas, ela fazia algum tipo de cobrança, ou ela colocava algum tipo de regra de comportamento para os trabalhadores? Em caso de SIM: Quais? Me dê um exemplo.

### **4. Relações de vizinhança:**

- **Fazer somente se ainda não tiver sido dito claramente.** Então só para ficar claro... todos os seus vizinhos trabalhavam na Usiminas?
- O Sr. já conhecia seus vizinhos antes de se mudarem para o bairro, ou seja, de dentro do trabalho?
- Eles ainda são seus vizinhos hoje em dia?
- Eu gostaria que o Sr. me contasse de como era a relação entre vocês? As pessoas das ruas se conheciam? Vocês conversavam? Eram íntimos? No sentido de irem a casa uns dos outros, de fazerem festas, de frequentarem aniversários dos filhos?
- Havia algum lugar onde vocês gostavam de se reunirem, fora da fábrica? Pode ser no bairro mesmo, ou em outros lugares. Quais? (pedir nomes e localização). Por que vocês gostavam desse(s) lugar(es)?
- E como eram essas reuniões? Pedir detalhes:
- Elas aconteciam quantas vezes por semana?

- Eram sempre as mesmas pessoas?
- E vocês conversavam mais sobre o que? Qual era o assunto ou tema mais comentado?
- Vocês também falavam de trabalho? E da família?
- Por serem colegas de trabalho e vizinhos, você sentia alguma forma de desconforto ou cerceamento da sua vida privada? As pessoas vigiavam umas as outras, havia muita fofoca?
- O Sr. tinha contato com os moradores dos outros bairros? Da Usiminas e outros.
- O Sr. percebia alguma diferença entre os bairros? E entre os moradores? Que tipo de diferença, me explica?
- O que acha da divisão dos bairros por função? O Sr. acha que essa divisão atrapalhava (ou não) a convivência entre vocês?

#### **5. Interações sociais/políticas da empresa:**

- Naquela época o sr. ou sua família frequentavam (ou faziam uso) dos instrumentos construídos pela Usiminas? Ex: dentista, hospital, escola, supermercado (cônsul), etc. **Pedir para especificar quais e por que.**

- Como o Sr. os avalia? O que o Sr. acha deles?
- E do sindicato, o Sr. ou a sua família também frequentavam (ou faziam uso) dos instrumentos construídos pelo sindicato? Ex: colônias de férias, médicos, dentistas, cursos.

#### **Pedir para especificar quais e por que.**

- O que era preciso para ter acesso a esses instrumentos? Como você os avalia?
- Você ainda faz uso deles? Se não explique por quê?

- O Sr. se lembra se naquela época tinha algum lugar para os trabalhadores se divertirem nos finais de semana ou à noite? Quais? Me fale como eles eram. .

- O Sr. também os frequentava? E o Sr. ia lá muitas vezes por semana?

- E com relação a Usiminas, o Sr. se lembra se ela proporcionava alguma forma de integração entre os funcionários? Como eram?

- O Sr. também os frequentava? **Explicar por que.**

- O Sr. acha que era possível construir amizades dentro da usina? Elas se estendiam para fora dela?

- O Sr. também tem/tinha amigos que não trabalhavam/trabalham na Usiminas? O Sr. acha que era mais fácil ser amigo de alguém que não trabalhava na usina, ou era igual?

- O Sr. visitava com frequência esses amigos? Onde eles moravam? E eles também os visitavam? Onde vocês costumavam se encontrar com mais frequência?

- Como que o Sr. percebia a relação entre funcionários de hierarquia/cargos diferentes? Dentro e fora da empresa.

#### **6. A importância do trabalho/as ações sociais:**

- Depois desses anos todos, o Sr. acha que foi importante trabalhar na Usiminas? Qual a importância dela na sua vida?

- Eu queria que o Sr. me dissesse quais são as vantagens e desvantagens de viver em Ipatinga sendo funcionário da Usiminas naquela época? Vamos começar pelas vantagens... e as desvantagens, quais eram?

- O Sr. participou de alguma das ações do sindicato? Em que momento? Como foi?

- O Sr. participou naquela época de algum movimento social na cidade, ou viu, ficou sabendo de alguém que participava?

- Em algum momento no decorrer da sua vida como trabalhador você se sentiu descontente ou insatisfeito com o seu trabalho? Por quê?
- O Sr. já viu algum tipo de manifestação dos trabalhadores explicitando sua insatisfação com a empresa? Quando? Como foi?
  - Essa insatisfação gerou algum tipo de movimento/ação social (de fato) por parte dos trabalhadores?
  - Essa manifestação gerou algum tipo de ação da empresa?

7. Eu gostaria que o Sr. destacasse algumas mudanças que ocorreram em seu bairro durante os anos em que viveu nele e que ache importante.

8. O Sr. já pensou em se mudar do bairro ou da cidade? Para onde e por quê?

9. Tem mais alguma coisa que o Sr. acha importante falar ou que queira falar e que eu não te perguntei?

10. Nome completo.

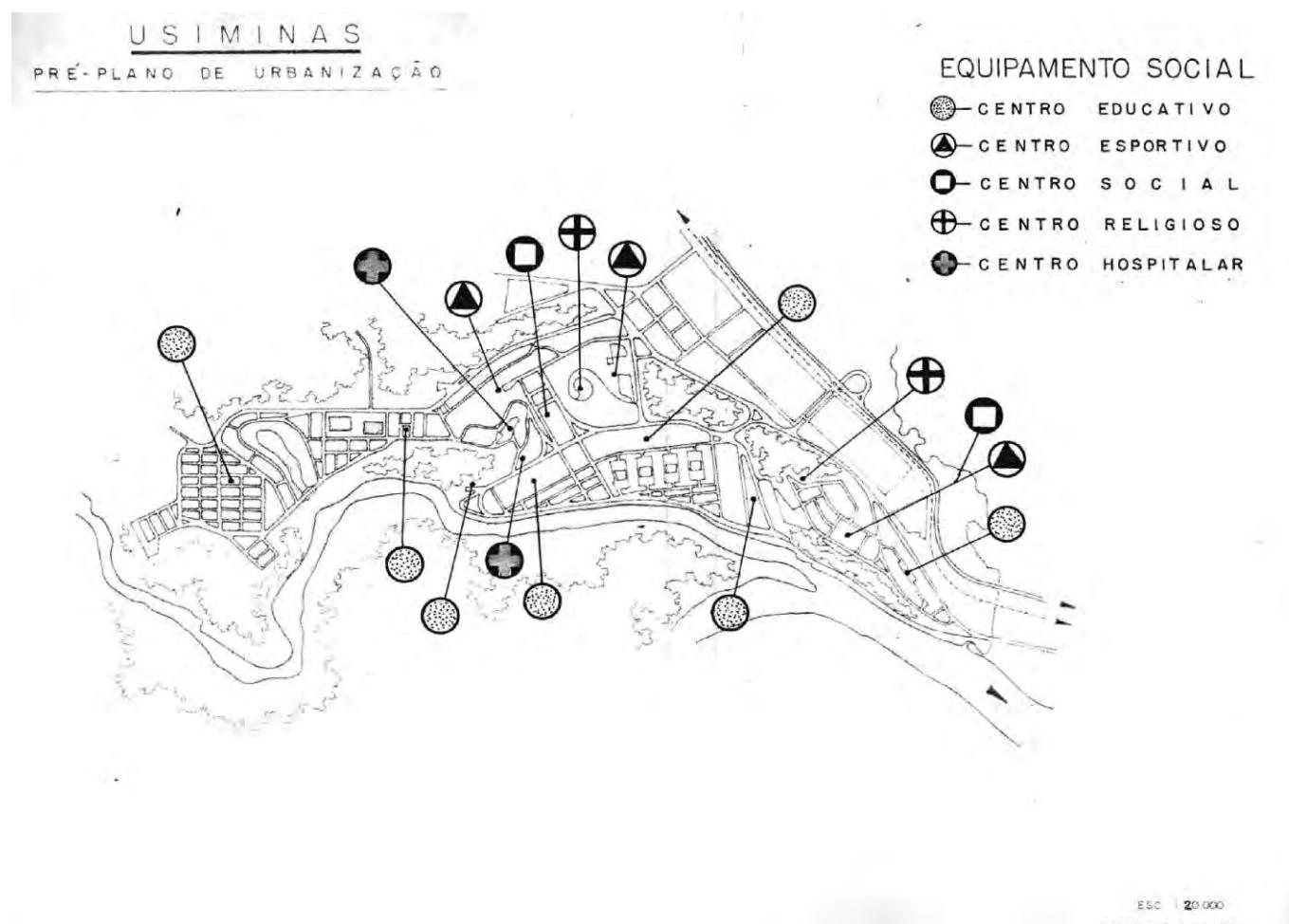
11. Idade.

12. Renda aproximada:

- até 2 salários mínimos;
- de 2 a 5;
- de 5 a 10;
- acima de 10.

**Muito obrigada por essa entrevista. Eu gostaria que o Sr. me indicasse mais 3 pessoas que como o Sr. também possam me ajudar nessa pesquisa. E também gostaria de saber se eu posso ligar para o Sr. caso eu tenha alguma dúvida e precise esclarecer algumas falas. Mais uma vez OBRIGADA.**

## ANEXO A – PLANTA DE INDICAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS SOCIAIS



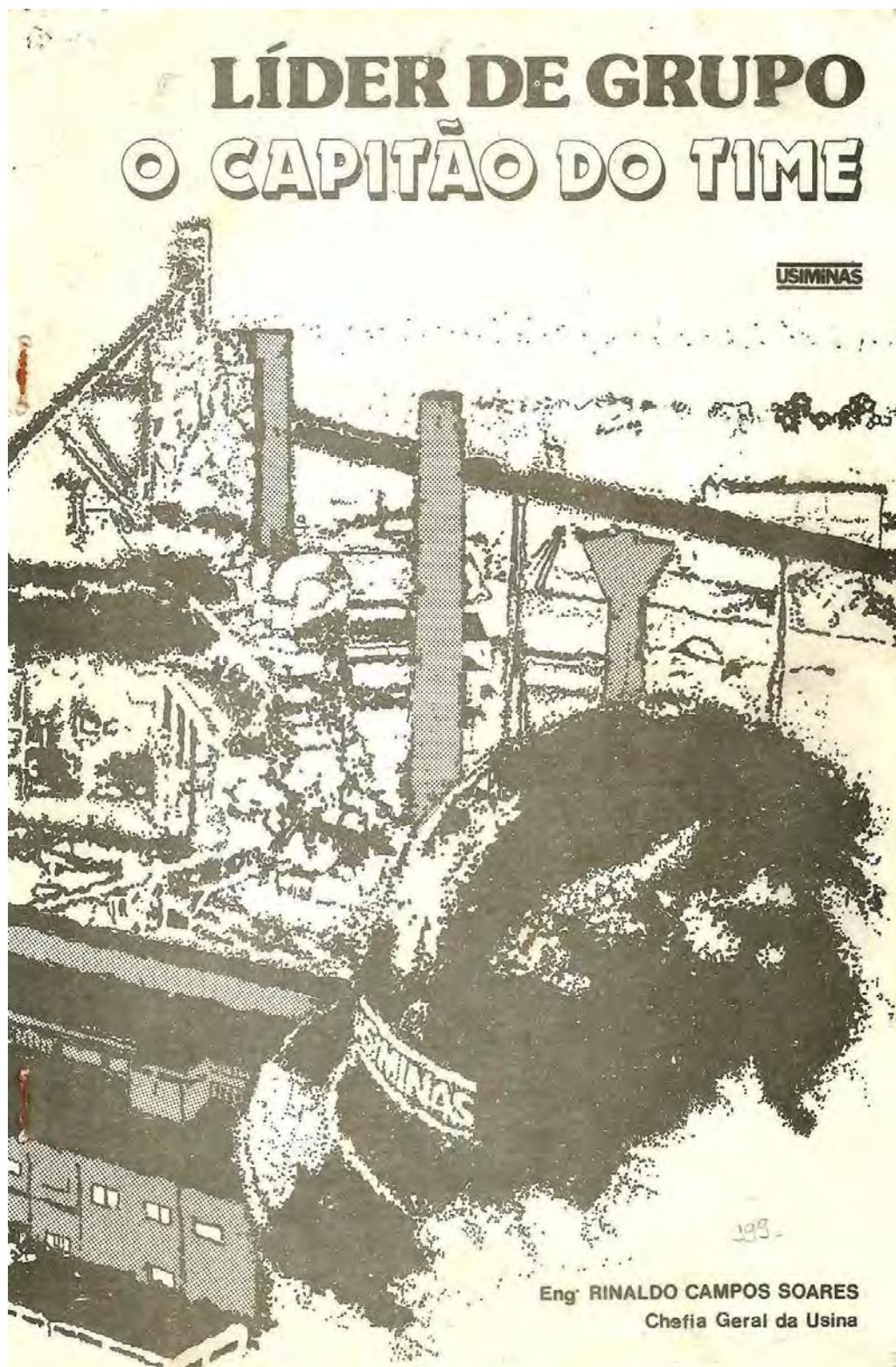
Fonte: Usiminas (MENDONÇA, 2006, p. 195)

**ANEXO B – QUADRO DE RELAÇÃO DO TIPO DE HABITAÇÃO POR CARGO**

TIPO DE HABITAÇÃO	OPERÁRIOS		OPERÁRIOS OUTRAS ATIVIDADES		FUNCIONÁRIOS		PESSOAL		PESSOAL		COMÉRCIO E SERVIÇOS		OUTRAS			
	USINA		1A. ETAP.	2A. ETAP.	USINA		1A. ET.	2A. ET.	ESPECIALISADO		1A. ET.	2A. ET.	CATEGORIZADO		1A. ET.	2A. ET.
	1A. ETAP.	2A. ETAP.	1A. ET.	2A. ET.	1A. ET.	2A. ET.	1A. ET.	2A. ET.	1A. ET.	2A. ET.	1A. ET.	2A. ET.	1A. ET.	2A. ET.	1A. ET.	2A. ET.
ALOJAMENTOS DE SOLTEIROS	910	+233	100	+26	568	+145	55	+14	49	+12	202	+52	74	+18		
HABITAÇÕES DE UM QUARTO	356	+186	39	+20	222	+116	21	+11	19	+10	79	+41	29	+16		
HABITAÇÕES DE DOIS QUARTOS	450	+372	49	+41	281	+232	27	+22	24	+20	100	+82	37	+31		
HABITAÇÕES DE TRÊS QUARTOS	1396	+1163	153	+128	870	+725	84	+70	78	+63	309	+257	111	+94		
HABITAÇÕES DE QUATRO QUARTOS	376	+140	41	+15	235	+87	23	+8	20	+8	83	+31	31	+11		

Fonte: Usiminas (MENDONÇA, 2006, p. 190)

**ANEXO C – CARTILHA DE TREINAMENTO PARA FUNÇÃO DE LÍDER DE  
GRUPO**



Fonte: USIMINAS, [199-]

## LÍDER DE GRUPO - CAPITÃO DO TIME

Nosso jeito de trabalhar sempre mereceu da Usiminas especiais cuidados. Nossso jeito próprio de atingir resultados é o segredo que explica o sucesso da nossa equipe. A Usiminas administra desta forma e sabe que treinamento é um dos caminhos que podem ser utilizados para melhorar a capacidade que os empregados têm de colaborar para este sucesso. Treinamento ajuda cada empregado a enxergar mais claramente o tipo de contribuição que poderá oferecer e como conseguir a própria realização, desenvolvendo-se como pessoa.

Neste processo a Usiminas enxerga um cargo-chave: há uma pessoa dentro de cada equipe, a quem a Usiminas delega a função de Capitão do Time. Capitão que anima e entusiasma os companheiros. Capitão que colabora e incentiva o desempenho dos membros da equipe. Capitão que conserva a equipe cada vez mais unida e motivada. Capitão que joga junto com a equipe, participando do trabalho e liderando a atividade dos companheiros. Esta pessoa é o LÍDER DE GRUPO.

Muito do nosso sucesso depende do trabalho responsável que o Líder de Grupo desempenha em cada área.

O Líder de Grupo é aquela pessoa que,  
mais de perto, acompanha,  
conhece e tem melhores oportunidades  
para manter o ritmo dos trabalhos,  
a qualidade do produto, o entusiasmo da equipe,  
a vida útil dos equipamentos  
e promover o crescimento das pessoas.

Cabe a cada Chefia decidir quanto aos aspectos do trabalho e da vida funcional dos empregados. Mas ao Líder cabe fornecer informações relevantes que contribuam para a eficácia das decisões superiores. Confiando neste processo, a Usiminas procura zelar pela capacitação dos Líderes de Grupo, a fim de que o seu comportamento seja condizente com as nossas crenças. Este treinamento é uma prova de que pretendemos investir no potencial humano.

## O PAPEL DO LÍDER DE GRUPO

Nossa empresa trabalha de olho no futuro. Ao mesmo tempo em que estamos perseguindo o Plano Operacional de 1988, também estamos preparando o futuro da Empresa para cinco, dez, quinze anos à frente. Este trabalho precisa contar com a contribuição de cada empregado para fazer sentido à nossa grande Família Usiminas. E colaboração é uma palavra-chave na busca de resultados, na obtenção de objetivos, no atingimento de metas significativas em cada segmento da organização.

Esta visão do futuro inclui um papel fundamental do Líder de Grupo, que propicia à Empresa manter as conquistas e avançar sempre mais. Ele é pessoa experiente que já demonstrou qualidade e competência para executar os trabalhos; é pessoa exemplar que já demonstrou sua conduta frente aos companheiros de equipe; é o espelho de bom desempenho e serve de orientação aos outros membros da equipe, que percebem aí o padrão de atitude que a Empresa recomenda.

A ação criteriosa do Líder de Grupo reflete de modo importante o significado do seu cargo;

o planejamento da chefia superior toma sentido quando o Líder de Grupo leva à sua equipe toda informação necessária ao correto desempenho das funções;

a tecnologia da Empresa toma sentido quando o Líder educa os Operadores para uma atitude de zelo e preservação deste patrimônio que cabe a nós conservar e desenvolver;

os benefícios da Empresa surtem efeito e contribuem para melhoria do nível de vida dos empregados, quando o Líder leva até eles a compreensão do que isto significa.

Cabe à Empresa o papel de orientadora do Líder de Grupo. Por isto vocês foram indicados para este treinamento, através da ação responsável de suas chefias. Por isto estamos aproveitando esta oportunidade para reforçar estes conceitos.

## DELEGAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

A descrição de cargo diz muito pouco daquilo que desempenhamos no dia a dia da nossa vida funcional. Na medida em que desempenhamos funções, na medida em que recebemos delegações, na medida em que nossa experiência vai crescendo, também vai tomando forma o perfil de nossos cargos. Na medida em que cresce nosso particular interesse de contribuir, assim toma sentido o cargo que ocupamos, crescendo também nossa importância como colaboradores.

Pensando desta forma, este treinamento é genuína delegação de responsabilidade aos Líderes de Grupo deste Departamento. A Usiminas, neste momento, está responsabilizando vocês pela melhoria do entendimento das políticas da empresa entre os Operadores; está transmitindo uma série de informações que irão contribuir para que o Líder de Grupo oriente melhor sua equipe; é também através deste treinamento que a Empresa passa a esperar melhorias no relacionamento entre Chefia e subordinados; entre uma equipe e outra; entre os empregados e a Empresa.

É responsabilidade do Líder construir e manter uma boa imagem da Empresa junto aos Operadores. O Líder está encarregado de desenvolver sua equipe e transmitir à empresa uma boa imagem dos companheiros que lidera.

Espera-se que os nossos Operadores sejam portadores de alto espírito de camaradagem e companheirismo; dispostos ao trabalho colaborativo; responsáveis pelo alcance dos resultados que a eles cabe apresentar; exemplos de conduta e disciplina para outras equipes de sua unidade e de toda a Empresa.

Resumindo, a Chefia Geral da Usina divide com vocês a responsabilidade pela operação da Usina Intendente Câmara, através da delegação que vocês recebem da chefia imediata e procuram assumir da melhor maneira possível. De modo especial desejo dizer que a missão do Líder de Grupo consiste em auxiliar o Supervisor e à sua Chefia na administração do pessoal e dos outros recursos que a Empresa coloca à disposição para produzir. A eficácia do Líder está em perceber esta mensagem e atuar como alguém que se responsabiliza pelos destinos da Empresa.

## ATITUDES ESPERADAS

Este treinamento tem uma característica de provocar no Líder de Grupo uma necessidade de mudança. Abordando políticas de administração de pessoal, abordando o sistema de benefícios da Empresa, provocando um sadio debate acerca destes assuntos, é um treinamento que renova nosso propósito de bem servir a equipe, de nos anteciparmos aos problemas de nosso pessoal e manter o time em campo. Nossa preocupação está voltada para a sabia utilização dos conhecimentos que o Líder de Grupo adquiriu até agora acerca da nossa Empresa.

Sabedoria, aqui, consiste em praticar uma liderança que oriente os Operadores a um comportamento adequado e de acordo com o que a Usiminas concebe em termos disciplinares, em termos de irrepreensível conduta funcional.

Depois deste treinamento só nos resta esperar que os Líderes de Grupo deste Departamento observem e pratiquem, de maneira voluntária, os ensinamentos que aprenderam, oferecendo um modelo a ser seguido pelos Operadores que dependem do seu exemplo.

Melhorando o nível de conhecimento dos nossos Líderes, investindo neste tipo de treinamento, a Usiminas procura envolver todos os empregados na tarefa de melhorar a qualidade do ambiente, a qualidade do produto, criando possibilidades para nossa própria realização. Esta maneira de enxergar as coisas prova que a Empresa tem o empregado como centro de suas atenções, de seus cuidados e interesses.

Em troca, a Usiminas só espera uma coisa de cada um de nós: que sejamos depositários de sua confiança, de maneira que a delegação de responsabilidades possa fluir escala abaixo, de modo que o futuro da Empresa seguramente ocorra com o maior sucesso, através do nosso empenho e do nosso trabalho responsável.