

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS – *CAMPUS* DE SOROCABA  
CCHB – CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E BIOLÓGICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**ANDRÉIA JULIANA PIRES**

**Uma fábrica-cidade: percepções de duas gerações de  
trabalhadores**

Sorocaba/SP

2020

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS – *CAMPUS* DE SOROCABA  
CCHB – CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E BIOLÓGICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**UMA FÁBRICA-CIDADE: PERCEPÇÕES DE DUAS GERAÇÕES DE  
TRABALHADORES**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos *campus* de Sorocaba, para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Carla Corrochano

Sorocaba/SP

2020

ANDRÉIA JULIANA PIRES

Uma fábrica-cidade: percepções de duas gerações de trabalhadores

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos campus de Sorocaba, para a obtenção do título de mestre em Educação.  
Sorocaba, 27 de agosto de 2020.

Orientadora:

---

Profa. Dra. Maria Carla Corrochano  
Universidade Federal de São Carlos

Examinadora:

---

Profa. Dra. Luciana Cristina Salvatti Coutinho  
Universidade Federal de São Carlos

Examinador:

---

Prof. Dr. Luís Paulo Bresciani  
Fundação Getúlio Vargas

Examinadora:

---

Profa. Dra. Raquel de Souza dos Santos  
Instituto Vladimir Herzog

**Dedicatória**

*Para minha família*

## Agradecimentos

A realização de um trabalho acadêmico por mais que muitas vezes nos faça sentir solitários, na verdade, é sempre fruto de uma conjugação de esforços. Desta forma, muitas pessoas colaboraram em alguma medida na concretização deste projeto, algumas de forma mais direta e pontual, outras com palavras de estímulo e vigor. Mesmo os que pareciam desacreditar contribuíram para que eu me dispusesse a ser melhor em relação a mim mesma.

Agradeço primeiramente a Deus, que me deu saúde e força para chegar até aqui, em sua imensurável bondade e amor.

Agradeço à UFSCar/Campus Sorocaba pela oportunidade de realizar este sonho, no qual insisti diversas vezes antes de ingressar efetivamente no curso.

À profa. Dra. Maria Carla Corrochano, que muito além de ter me direcionado nesse trajeto tão complexo, me ensinou a sempre superar as adversidades da vida e, mais do que isso, a aprender com elas. Obrigada por tudo, professora.

Aos professores Luís Paulo Bresciani, Raquel Souza e Luciana Coutinho, por terem colaborado com este trabalho no momento da qualificação, apontando caminhos e abrindo horizontes, e por aceitarem compor a banca final, acompanhando um momento tão importante da minha vida.

Agradeço à Rita, professora especialista em Educação de Jovens e Adultos, que há mais de seis anos me apresentou este programa, o qual eu nem sabia existir até então.

Agradeço também aos amigos Caíque e Tom, que sempre me apoiaram nessa jornada, estendendo as mãos sempre que precisei. À Marriete, amiga tão recente, que nos momentos mais difíceis esteve ao meu lado, mesmo de longe.

Agradeço à professora Dulce e Viviane, tão doces e tão sensíveis com a força que transmitiam em suas aulas, mesmo nos momentos mais conturbados. Agradeço à Professora Isabel, que na graduação já plantou em mim a sementinha para iniciar este projeto.

Agradeço também aos trabalhadores que aceitaram dividir suas percepções e leituras de mundo comigo e assim tornaram possível esse trabalho. Agradeço aos funcionários do setor de Recursos Humanos da CBA, que me atenderam com tanta atenção.

Agradeço ao Fernando, economista do DIEESE, por me receber e me atender tão prontamente.

Agradeço e dedico especialmente esse trabalho aos meus. À minha mãe, Lena, e aos meus irmãos Guilherme e Flávia, que incansavelmente me apoiaram de todas as formas para chegar até aqui, cuidando da minha pequena, lendo e ouvindo atentamente meus escritos. Agradeço ao meu sobrinho lindo, Davi, que quando precisei, em momentos difíceis, tornou-se meu melhor amigo, tão pequeno, mas com colo tão grande e aconchegante. Certa de que minha gratidão chegará aos céus, agradeço meu querido pai que sempre se orgulhou da minha ávida busca por conhecimento. Agradeço a meu esposo Josuel, por sempre acreditar em mim e enxugar minhas lágrimas nos momentos de crise. E, com muito carinho, agradeço à minha filha, Anne Liz, porque desde o meu ventre me ensinou a não desistir, e sim insistir no que realmente eu acreditava.

“O mundo comum é aquilo que adentramos ao nascer e que deixamos para trás quando morremos. Transcende a duração de nossa vida tanto no passado quanto no futuro, preexistia à nossa chegada e sobreviverá à nossa breve permanência nele. É isso o que temos em comum não só com aqueles que vivem conosco, mas também com aqueles que aqui estiveram antes e com aqueles que virão depois de nós.”

Hannah Arendt

“Ninguém pode entrar duas vezes no mesmo rio, pois quando nele se entra novamente, não se encontram as mesmas águas, e o próprio ser já se modificou.”

Heráclito de Éfeso

## Resumo

Esta dissertação tem por objetivo conhecer as percepções de trabalhadores jovens e adultos, funcionários da Companhia Brasileira de Alumínio (CBA), sobre a empresa que trabalham. A CBA desenvolveu relações peculiares com seus trabalhadores e com o município de Alumínio de maneira geral, relações comuns a um tipo específico de fábrica: as fábricas-cidade. O conceito de geração foi central neste estudo. A partir da abordagem sociológica de Karl Mannheim buscou-se compreender se as percepções que os trabalhadores apresentaram sobre a fábrica foram impactadas pelas dimensões que caracterizam os grupos geracionais. Para isso, realizou-se uma pesquisa de caráter exploratório e qualitativo por meio de entrevistas semiestruturadas com seis funcionários (cinco homens e uma mulher) de diferentes idades, objetivando compreender semelhanças e diferenças entre trabalhadores jovens e adultos sobre a imagem formada da empresa, formas de ingresso, condições de trabalho, carreira e a própria relação entre jovens e adultos, além do olhar para seus projetos para um futuro recente em meio às profundas transformações no mundo do trabalho. A análise das entrevistas permitiu perceber que os adultos mostraram ter um vínculo mais forte com a empresa, inclusive de caráter afetivo, influenciados fortemente pelo contexto familiar. Os jovens foram mais reticentes em relação à experiência na empresa, com falas mais críticas e problematizadoras, revelando diferenças de percepções em relação aos adultos. Ao mesmo tempo, também é possível concluir que as fronteiras que delimitam as percepções de jovens e adultos não se mostraram sempre rígidas, sendo que por vezes se atenuam e flexibilizam, evidenciando a complexidade das contradições, recorrências e ambiguidades que emergem nas falas dos trabalhadores.

Palavras-chave: Fábrica-cidade; Geração; Trabalho; Juventude; Alumínio.

## **ABSTRACT**

This dissertation aims to get to know the perceptions of young and adult workers of Companhia Brasileira de Alumínio about the company they work for. CBA developed peculiar relations with its workers and with the municipality of Alumínio in general, relations common to a specific type of factory: the city-factories. The concept of generation was central to this study. From Karl Mannheim's sociological approach, we sought to understand whether the perceptions that workers presented about the factory were impacted by the dimensions that characterize generational groups. For this, an exploratory and qualitative research was carried out through semi-structured interviews with six employees (five men and one woman), of different ages, aiming to understand similarities and differences between young and adult workers on the image formed by company, forms of entry, working conditions, career and the relationship between young people and adults, in addition to looking at their projects for a recent future amid profound changes in the world of work. The analysis of the interviews showed that the adults showed a stronger bond with the company, including an affective one, strongly influenced by the family context. Young people were more reticent in relation to the experience in the company, with more critical and problematic statements, revealing differences in perceptions in relation to adults. At the same time, it is also possible to conclude that the boundaries that delimit the perceptions of young people and adults have not always been shown to be rigid, being that sometimes they are attenuated and made more flexible, showing the complexity of the contradictions, recurrences and ambiguities that emerge in the workers' statements.

Keywords: Factory-city; Generation; Job; Youth. Aluminum.

## **Lista de Imagens**

### **Tabelas**

Tabela 1: A participação da força de trabalho dos jovens na CBA.....	50
Tabela 2: Informações sobre o perfil dos entrevistados. ....	61

## **Lista de abreviaturas e siglas**

ABC – Santo André, São Bernardo e São Caetano

CBA – Companhia Brasileira de Alumínio

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados

IPTU – Imposto Predial e Territorial Urbano

ISS – Imposto Sobre Serviço

PIB – Produto Interno Bruto

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RH – Recursos Humanos

RMS – Região Metropolitana de Sorocaba

SEADE – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESI – Serviço Social da Indústria

## Sumário

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 TRANSFORMAÇÕES: DO ALUMÍNIO DA CBA À CBA DE ALUMÍNIO .....</b>	<b>21</b>
2.1 Alumínio de carne e osso.....	21
2.2 Do solo ao forno: um breve histórico da CBA .....	24
2.3 A CBA além dos muros: os mecanismos de uma fábrica-cidade.....	27
2.4 Breves considerações sobre crise e mudanças no mundo fabril .....	32
2.5 As transformações na CBA: a visão dos Recursos Humanos sobre as mudanças que aconteceram na fábrica .....	37
2.5.1 Dados gerais sobre os trabalhadores da CBA: sexo, idade e escolaridade. ....	37
2.5.2 A entrevista com o setor de Recursos Humanos: problematizações a partir do contexto atual.....	38
<b>3. O ENCONTRO COM DUAS GERAÇÕES DE TRABALHADORES.....</b>	<b>53</b>
3.1 O encontro com os entrevistados e a entrevistada.....	53
3.2 O perfil da trabalhadora e dos trabalhadores.....	55
3.3 A questão das gerações: breves considerações .....	59
3.4 A CBA para os trabalhadores e a CBA para Alumínio .....	64
<b>4. AS PERCEPÇÕES DOS JOVENS E DOS ADULTOS: UMA CBA PARA CADA GERAÇÃO? .....</b>	<b>72</b>
4.1 O ingresso na fábrica: as experiências pessoais e as percepções da CBA de hoje.....	73
4.2 Jovens e adultos: as relações geracionais no interior da fábrica .....	84
4.3 As mulheres: um assunto desigualmente à parte .....	89
4.4 Mudanças, permanências e saídas na CBA: os olhares dos que estão dentro.....	91
4.5 Jovens e nem tão jovens: projeções para um futuro recente .....	97
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>103</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>107</b>
<b>APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b>	<b>117</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Uma cidade e uma fábrica, munícipes e operários. Uma cidade-fábrica, uma fábrica-cidade. O ponto de partida desta dissertação é o município de Alumínio, pequena cidade do estado de São Paulo, conhecida na região quase que exclusivamente pela empresa que produz aquilo que lhe batizou. A pesquisa também acontece nesta empresa, a Companhia Brasileira de Alumínio (CBA), mas, sobretudo, esta pesquisa acontece com as pessoas que tiveram suas trajetórias atravessadas por esta relação tão peculiar entre uma fábrica e uma cidade.

Este estudo pretende, através de caráter exploratório, a partir da perspectiva geracional, conhecer as percepções sobre a CBA que uma trabalhadora e dois trabalhadores adultos com mais de 40 anos de idade, e três trabalhadores jovens, com idades entre 21 e 28 anos, possuem em um contexto de transformações gerais no atual mundo do trabalho. Embora tenha um caráter limitado, considerando o conjunto de trabalhadores que conseguimos alcançar, esta dissertação traz elementos que contribuem para a percepção de continuidades e descontinuidades entre dois diferentes grupos geracionais.

Essa dissertação se motiva a partir da minha história. Moro em Alumínio desde os cinco anos de idade e morei com minha família em uma das casas da Vila Operária da CBA por mais de 20 anos. Meu pai trabalhou na empresa por 30 anos e faleceu ainda muito jovem, aos 47 anos, acometido por uma doença agravada pelo ambiente insalubre da empresa. Assim, grande parte da minha história é atravessada pelas experiências vinculadas à fábrica e suas políticas.

Minha infância, adolescência e boa parte da juventude aconteceram na Vila Operária, conhecida como Vila Industrial, onde a maioria das famílias que ali residia tinha um padrão de vida regular.

A área em que morei com minha família destinava-se aos metalúrgicos da empresa, onde as casas eram antigas, mas confortáveis. Contudo, na mesma vila, também existiam (e existem até hoje) residências destinadas aos engenheiros e suas famílias, localizadas próximas ao portão de entrada da fábrica, muitas delas com piscinas.

Existia também, e hoje não existe mais, um conjunto de alojamentos construídos para os “solteiros”, conhecidos como “quartinhos dos solteiros”. A área

era expressamente proibida às moças “direitas”, e nossos pais nos orientavam a ficar longe de lá.

Os solteiros eram os operários que vinham de outras cidades e estavam de passagem na fábrica. Muitos deles não retornaram para suas cidades de origem porque acabaram por se casar com aluminenses e morar na Vila Industrial, até porque somente os funcionários casados podiam concorrer a uma casa, tendo prioridade aqueles que tinham filhos.

Minhas vivências prediletas também tinham ligação com a fábrica. As viagens anuais para o litoral, em que ficávamos na casa de praia do clube dos funcionários da CBA, as tardes passadas na piscina do clube, perto de casa, as festas de dia das crianças e de natal promovidas pela empresa, quando ganhávamos brinquedos (ação que perdura até hoje), o coral infanto-juvenil destinado aos filhos dos funcionários, as visitas à fábrica promovidas pela escola, além de tantas outras.

Como crianças e filhos de funcionários procurávamos sempre nos manter comportados, tanto na escola, quanto na rua, porque éramos alertados que diante de qualquer tipo de mau comportamento nossos pais seriam demitidos. Lembro-me, sobretudo, do amor e do orgulho que meu pai nutria pela CBA, sem nunca faltar ao trabalho, sempre satisfeito ao sair para seu expediente.

Estas vivências com meus pais, minha família e meu círculo social construíram a perspectiva de uma fábrica benfeitora e maternal. Hoje, a partir de desconstruções e rupturas que ainda estão em andamento posso analisar essa experiência por outro ângulo: experiências permeadas por “relações de dominação específica, a das fábricas com vila operária” (LOPES, 1988, p. 15).

Esta pesquisa me incentivou a pensar através de outras perspectivas. Pensar possibilidades e profundidades. Todo o processo de escrita, doloroso em sua natureza, causou em mim terremotos e calmarias, e depois mais terremotos.

Por isso certo distanciamento é fundamental quando estamos em uma pesquisa em que o corpo e a história de vida estão implicados. E por sua complexidade, requer vigilância. Essa é minha proposta aqui. Distanciar sem, contudo, ser neutra. Ser crítica sem, contudo, ser fria. Desencantar. Desafiar. Desfiar. Costurar. Para retomar a perspectiva de Wright Mills: a pesquisa realizada como artesanato intelectual.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> O sociólogo americano Charles Wright Mills em sua obra “Imaginação Sociológica” faz um convite para um novo olhar de análise dos fatos sociais diante deste cenário em constante transformação.

Se meu percurso me mobiliza para esta pesquisa, na mesma medida a educação também. Há uma ligação estreita entre educação e trabalho. Os estudos da área mostram discussões sobre o caráter deformador e formador do trabalho na formação dos indivíduos, especialmente considerando o trabalho no modo de produção capitalista<sup>2</sup>.

Alguns autores acreditam que o trabalho desumaniza, a exclusão e a desigualdade geradas pela forma como o trabalho se organiza, sobretudo na sociedade capitalista, leva à deformação dos sujeitos, de forma tal que os homens subordinam-se ao trabalho, perdendo o domínio, portanto, de sua própria existência (ARROYO, 2003).

Outra perspectiva vê o trabalho como uma categoria também formadora, ao concebê-lo como uma possibilidade de resistência e de luta. As mobilizações operárias e os movimentos sindicalistas educaram os trabalhadores politicamente, criaram lideranças que lutaram pelo acesso à educação para os filhos destes, conquistaram e protegeram direitos trabalhistas, e desta forma construíram suas pedagogias próprias– “em frentes diversas cumpriram papéis educativos próximos” (ARROYO, 2003, p. 31).

---

Para tanto, é preciso que o pesquisador domine o método e não o contrário. A “imaginação sociológica” é “uma qualidade de espírito” que deve ser desenvolvida a fim de se identificar as novas configurações sociais e como elas afetam a construção das trajetórias individuais. (1969, p. 11) Nesse livro o autor escreve um apêndice, “Do artesanato Intelectual” para falar de como o ato de pesquisar é profundo e complexo e por isso requer método: “aprender a usar sua experiência de vida em seu trabalho intelectual: examiná-la e interpretá-la continuamente. Neste sentido, o artesanato é o centro de você mesmo, e você está pessoalmente envolvido em cada produto intelectual em que possa trabalhar. Dizer que você pode “ter experiência” significa, por exemplo, que seu passado influencia e afeta o seu presente, e que ele define a sua capacidade de experiência futura. Como cientista social é preciso controlar essa ação recíproca bastante complexa, apreender o que experiência e classificá-lo; somente dessa maneira pode esperar usá-lo para guiar e testar sua reflexão, e, nesse processo, moldar a si mesmo como um artesão intelectual” (1969, p. 212).

<sup>2</sup> Marx e Engels nos ensinaram que os sentidos e significados dados ao trabalho são parte das relações sociais que são construídas em determinados espaços e tempos históricos. Assim, no capitalismo, diferentemente dos outros modelos de sociedade, o trabalho perde sua função de produtor de valor de uso para os trabalhadores e passa a ser utilizado exclusivamente como um meio de gerar lucros para uma pequena parcela de pessoas que possuem os meios de produção. Essa relação cria duas classes essenciais dentro do capitalismo: a classe burguesa e a classe proletária. A primeira usa da força do trabalho humano de forma exploratória a fim de expandir seus ganhos, a segunda vende sua força recebendo em troca um salário que em verdade jamais irá refletir os ganhos reais que produzem: “a classe trabalhadora detém apenas sua força de trabalho para vender. Ao capitalista interessa comprar o tempo de trabalho do trabalhador ao menor preço possível, organizá-lo e gerenciá-lo de tal sorte que ao final de um período de trabalho – jornada, semana ou mês – o pagamento em forma de salário represente apenas uma parte de tempo pago e a outra se transforme em ganho do capitalista ou um sobrevalor (mais-valia ou tempo de trabalho não-pago)” (FRIGOTTO, 2005, p. 4; 2009).

Em uma análise geral, em ambas as perspectivas, o trabalho permanece como uma prova constituinte da condição humana, contribuindo para a percepção que os indivíduos têm de si mesmo (MARTUCCELLI; ARAÚJO, 2012).

É neste sentido que essa pesquisa é também sobre educação, pois o trabalho na fábrica socializa e por isso é uma experiência educativa (SPOSITO, 2010). Além disso, não é possível ignorar, no campo da educação, a presença do trabalho na vida de tantos jovens e adultos, assim como na vida de crianças que trabalham de maneira ilegal, especialmente em países como o Brasil.

Existem pesquisas e publicações no campo da história, da sociologia e da antropologia que se dedicaram a estudar situações específicas como as que se apresentam nessa dissertação, em que fábricas estabeleceram dominação sobre as localidades que permeiam, ou ainda que desenvolveram relações que impactaram a vida de seus trabalhadores para além da dimensão laboral (LOPES, 1988).

No âmbito da literatura brasileira podemos destacar as obras “O vapor do diabo: o trabalho dos operários do açúcar” (1976), “A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés” (1988), de José Sérgio Lopes Leite, “A classe operária no Brasil, condições de vida e de trabalho, relações com os empresários e o Estado” (1981) de Paulo Sérgio Pinheiro e Michael Hall, “Trabalhadores e Cidadãos. Nitro Química: a Fábrica e as Lutas Operárias nos Anos 50” (1997) de Paulo Fontes e “História da educação de Votorantim: do apito do trem à sineta da escola” (2007) de Isabel Dessoti.

Já o olhar direcionado para a perspectiva geracional foi mobilizado a partir dos trabalhos de Kimi Tomizaki, em especial, em seu estudo de doutorado realizado em 2005, que trata sobre a relação entre duas gerações de trabalhadores na região do ABC paulista.

Trabalho e geração são, portanto, os pontos centrais deste trabalho, e embasaram as análises do material produzido em campo. Cabe aqui uma breve apresentação do modo como são compreendidos.

Nos chamados anos gloriosos, iniciados depois da Segunda Guerra Mundial, a força produtiva industrial dos ditos países centrais era regulada, de maneira geral, com jornada e direitos assegurados através do pacto estabelecido entre empresa, sindicato e Estado, fazendo com que o trabalho estável predominasse. Realidade distante da observada no Brasil, onde empresários e o Estado nunca garantiram aos

trabalhadores a estabilidade vista nos Estados Unidos ou nos países mais desenvolvidos da Europa (HARVEY, 2008b).

Tal cenário se rompe a partir da década de 1970, em decorrência das passagens dos modelos taylorista e fordista para o modelo de acumulação flexível. (HARVEY, 2008b). Articulado a este novo contexto industrial está o neoliberalismo.

O neoliberalismo, consolidado na última década do século XX, gerou, em escala mundial, uma crescente flexibilização do trabalho, mais intensamente em países como o Brasil, onde o Estado de Bem-Estar Social não se efetivou e não garantiu o acesso às políticas sociais “que determinam o padrão de proteção social a fim de diminuir as desigualdades estruturais produzidas pelo desenvolvimento socioeconômico” (HÖFLING, 2001, p. 31). Desta forma, a precarização do trabalho e o desemprego se intensificaram, afetando de forma mais contundente os trabalhadores das classes populares (ANTUNES; POCHMANN, 2007).

Dentro dos espaços produtivos, a automação, a polivalência esperada dos trabalhadores, assim como certa autonomia dada pelas empresas aos funcionários é uma parte desta nova configuração que coexiste com as permanências dos modelos anteriores, como o trabalho repetitivo nas persistentes linhas de montagem (BRESCIANI, 1999).

Neste cenário, o trabalho estável deixa de ser a regra, ainda mais no Brasil, onde este tipo de emprego, como o vivenciado pelos trabalhadores da CBA, era acessado apenas por uma pequena parcela de trabalhadores. No lugar surgem múltiplos formatos de contratos: temporário, terceirizado, indireto, individualizado, subcontrato. Em comum, a instabilidade e a ausência de amparo, especialmente para os menos qualificados, os jovens e os mais velhos. (LEITE, 2008).

É neste panorama que a abordagem geracional contribui. Neste mundo em que mudanças (mas também permanências), acontecem constantemente e de forma veloz, os mais velhos e os mais jovens podem vivenciar esta realidade de formas distintas. Portanto, o olhar para as gerações faz-se também importante para a compreensão das estruturas sociais (MANNHEIM, 1993).

Há muito debate em torno da categoria geração e sua conceituação aparece normalmente de forma complexa nos estudos da área. Neste trabalho a inspiração do olhar para a dimensão geracional apoia-se nas contribuições de Karl Mannheim.

Interpretar as percepções dos dois grupos à luz do fenômeno geracional foi assumir a perspectiva de movimento, de que a realidade é formada pelo fluxo de visões diferentes que ora convergem, ora se distanciam (TOMIZAKI, 2005).

E ainda que não seja o foco central do estudo, as percepções sobre o lugar da mulher como trabalhadora da fábrica também irão emergir. O gênero é aqui compreendido como construção social na qual símbolos e significados são produzidos sobre a base da percepção das diferenças entre os sexos, assim como “[...] uma forma primária de dar significado às relações de poder.” (SCOTT, 1995, p.86).

Os trabalhadores mais jovens apresentam percepções diversas das percepções dos trabalhadores mais velhos? Iremos identificar posições diferentes no interior de cada grupo? Há pontos de maior convergência entre as duas gerações? Para pensar sobre essas questões é preciso também ter um olhar cuidadoso para a juventude. Do ponto de vista da sociologia, a juventude é concebida como categoria, uma construção social. Por isso não se pode falar em jovens sem se pensar sobre quais jovens estamos falando.

Por essa perspectiva, portanto, a juventude deve ser refletida em sua amplitude e diversidade. O olhar para a categoria não deve ser limitado somente à faixa etária ou aos dados demográficos, mas deve considerar fortemente as “assimetrias de renda, de raça/cor e de sexo que impactam nas trajetórias juvenis”, assim como as diferentes idades no interior da faixa etária juvenil que marcam o grupo dos trabalhadores jovens desta pesquisa (SPOSITO; SOUZA; SILVA, 2018, p. 5).

E é neste contexto, incerto, complexo e multifacetado que é fundamental que se façam análises mais profundas de como os sujeitos produzem a si mesmos e à realidade, visto a multiplicidade de experiências, por ora contraditórias, que o sujeito vivencia ao longo de sua trajetória (DUBET, 1996).

Mas antes de enveredar por essas questões é fundamental contextualizar a fábrica, a cidade e a relação peculiar dessa fábrica-cidade. A pesquisa foi realizada no município de Alumínio, localizado a 74 km da capital do Estado de São Paulo, fazendo parte da Região Metropolitana de Sorocaba.

É um município jovem, cuja emancipação data de 29 anos. Anteriormente território do município fronteiriço de Mairinque, foi construído para hospedar o fluxo populacional composto por operários e engenheiros, funcionários da fábrica

Companhia Brasileira de Alumínio (PREFEITURA MUNICIPAL DE ALUMÍNIO, 2016).

A CBA foi idealizada pelos empresários Antônio Pereira Ignácio e José Ermírio de Moraes e começou suas atividades em 1955. Do ramo metalúrgico, a fábrica atua desde a extração da bauxita ao alumínio acabado, resultado de um processo produtivo integrado que emprega diretamente mais de quatro mil funcionários. Em 2019 a empresa produziu 357 mil toneladas de alumínio acabado, o que a coloca como a segunda maior produtora do metal do país (CBA, 2019).

“Da cidade de Alumínio para o alumínio de todas as cidades” e “Alumínio da CBA ou CBA de Alumínio?” são frases de efeito utilizadas como slogan pela marca e que podem ser encontradas no site oficial da empresa. Esses jogos de palavras evidenciam uma relação de dependência: o município se conecta com outros municípios não por meio das pessoas, mas por meio do metal que a empresa produz, ou ainda uma relação de consequência: só existe a cidade porque existe a empresa, e neste viés a cidade é uma propriedade privada.

A história da cidade comprova essa subordinação. A Vila Operária, a economia municipal, os prédios públicos, os limites territoriais da cidade, as escolas, o lazer, a história dos aluminenses apontam para uma situação peculiar em que uma empresa extrapola os limites convencionais de uma relação laboral com seus trabalhadores (LOPES, 1988).

Esta dissertação nasce deste cenário. Para tanto, meu trabalho de campo constituiu-se em duas frentes de diálogos, uma primeira frente com um grupo formado por três jovens que se identificaram com o gênero masculino, com idades de 21 a 28 anos, que tiveram experiências como trabalhadores na CBA e que são moradores de Alumínio; uma segunda frente com outro grupo composto por três trabalhadores adultos, uma do gênero feminino e dois do gênero masculino, com mais de 40 anos de idade e com mais de 20 anos de trabalho na fábrica e que também são residentes no município.

Embora a quantidade de entrevistados seja pequena, ambos os grupos possuem pessoas com perfis diferentes (gênero, idade, tempo de trabalho na fábrica, escolaridade, moradores ou não da Vila Operária, histórico familiar na empresa). Também se realizou um diálogo com o setor de recursos humanos da fábrica, a fim de compreender o atual modelo de gestão da empresa, suas

transformações e as políticas direcionadas a seus funcionários mais jovens e mais velhos, tratando também sobre as mulheres.

Os diálogos com os trabalhadores de diferentes faixas etárias buscaram, em um primeiro momento, conhecer representações da fábrica presentes no imaginário deles e saber como foram construídas, além de suas visões sobre a relação entre a empresa e o município. Da mesma maneira os processos de ingresso na fábrica, a atual percepção sobre seu local de trabalho (com foco nas percepções sobre as relações entre jovens e adultos na CBA de hoje), bem como suas expectativas e projetos para o futuro e a participação ou não da CBA nestes planos.

Os diálogos se desenvolveram por meio de entrevistas semiestruturadas. A construção de uma relação de sintonia entre pesquisador e entrevistado, na perspectiva tão delicada de se tocar em percepções de vida é somente possível com sensibilidade, e sobre isso Bourdieu (2001, p. 695) nos diz da habilidade necessária ao pesquisador em “medir a amplitude e a natureza da distância” entre a percepção da importância da pesquisa pelo entrevistado, e, sobretudo, do significado de sua participação nesta empreitada, além da percepção da importância da pesquisa e da participação do entrevistado pelo pesquisador. Desta forma, quanto menor a distância, maiores são as possibilidades de descobertas.

E para descobrir é preciso permissão. Como diria Alberto Caeiro (2018), heterônimo de Fernando Pessoa, “sentir-se pronto para a eterna novidade do mundo”. Isso requer esforço e método. E isso só é possível se eu estiver disposta a suspender a bagagem que fui acumulando por meio de minhas vivências, minhas hipóteses, minhas verdades absolutas, para poder ver nitidamente as descobertas com estes trabalhadores.

Já me é perspicuo que a suspensão não se trata de tarefa fácil, pois muito além de colocarmos entre parênteses as coisas do mundo é preciso também colocar o próprio eu em suspenso. Desta forma é possível olhar para o fenômeno em sua origem, criando, assim, espaço para encontrar o essencial.

Ver e ouvir estes trabalhadores e suas histórias ligadas à empresa CBA foi minha fonte primeira. Depois, a partir da descrição e transcrição destas conversas identifiquei pontos que me auxiliaram a categorizar conceitos e ideias para, finalmente, chegar a uma conclusão apoiada por meu referencial teórico.

Espero que este estudo contribua, em alguma medida, com a discussão sobre o trabalho em uma cidade-fábrica, a partir de uma abordagem geracional, em um contexto de intensas e profundas transformações no mundo do trabalho.

Acredito que tão feliz quanto a chegada deva ser o caminho. E é com este espírito que desejo a você uma ótima leitura.

## 2 TRANSFORMAÇÕES: DO ALUMÍNIO DA CBA À CBA DE ALUMÍNIO

Este primeiro capítulo se propõe a apresentar o contexto em que esta pesquisa irá se desenvolver: as relações peculiares construídas entre a Companhia Brasileira de Alumínio e o município de Alumínio e as transformações do mundo do trabalho, começando com o município e chegando às transformações recentes que aconteceram na CBA.

### 2.1 Alumínio de carne e osso

A história de Alumínio trilha os caminhos da bauxita desde a sua concepção e traz no nome a força desta relação. Isto porque, nos anos finais do século XIX, o Coronel Antônio Proost Rodovalho<sup>3</sup> adquiriu as terras por tomar conhecimento de que elas eram ricas em calcário, e, em seguida, construiu uma fábrica de cimento, a que deu o nome de Rodovalho. O bairro então se formou em torno da instalação da estação ferroviária, construída para transportar o calcário, a Companhia Sorocabana de Estrada de Ferro. (PREFEITURA MUNICIPAL DE ALUMÍNIO, 2016).

Rodovalho então vendeu as terras e sua empresa para o português Antônio Pereira Ignácio<sup>4</sup> que ampliou o negócio de cimento para outras cidades. Quando soube que a região possuía reservas de bauxita, juntamente a seu genro, José Ermírio de Moraes<sup>5</sup>, construiu a Companhia Brasileira de Alumínio (CBA) para a produção de alumínio, em 1955. Assim o bairro passou a se chamar Alumínio, e

---

<sup>3</sup> Antônio Proost Rodovalho nasceu em 27 de janeiro de 1838 na cidade de São Paulo/SP e começou desde tenra idade a trabalhar no comércio, com 25 anos já era sócio de diversas empresas. Ativo nas causas abolicionistas e republicanas, o paulistano fundou a Companhia de celulose Melhoramentos, atuando também nos mais variados ramos, sendo um dos primeiros brasileiros a investir na fabricação do cimento. Rodovalho morreu em 30 de dezembro de 1913 na mesma cidade em que nasceu (CARVALHO; CARO, 2011).

<sup>4</sup> Nascido na Cidade do Porto, em Portugal, em 29 de março de 1875, Antônio Pereira Ignácio veio para a cidade de Sorocaba/SP em 1886. Filho de sapateiro, Antônio logo se tornou um comerciante de sucesso na região, sua primeira empresa foi a fábrica de óleo Santa Helena, comprando depois a massa falida pertencente ao Banco União de São Paulo que originaria posteriormente o Grupo Votorantim. O empresário teve três filhos e morreu no dia 14 de fevereiro de 1951 na cidade de São Paulo/SP (SILVA; COSTA, 2018).

<sup>5</sup> José Ermírio de Moraes nasceu em Nazaré da Mata/PE, no dia 21 de janeiro de 1900. Filhos de grandes aristocratas rurais, donos de engenho, José estudou Engenharia Metalúrgica nos Estados Unidos. Em seu retorno ao Brasil, casou-se com Helena, uma das filhas do empresário Antônio Pereira Ignácio, com quem se associou nos negócios e construiu o Grupo Votorantim. José Ermírio foi senador e ministro da Agricultura e morreu em 09 de agosto de 1973 na cidade de São Paulo. (PASTORE, 2016)

após o processo de emancipação<sup>6</sup> como município permaneceu com esse nome. (PREFEITURA MUNICIPAL DE ALUMÍNIO, 2016).

O pequeno município de Alumínio possui 17.972 habitantes, apresentando uma população significativa de jovens, em que 24% da população se encontra na faixa etária entre 15 e 29 anos. Por outro lado, a porcentagem da população com mais de 60 anos é de 12%, o que está significativamente abaixo da parcela da população desta mesma faixa etária no estado de São Paulo, cujo índice é de 15%, e na Região Metropolitana de Sorocaba, que também apresenta 15% (SEADE, 2020).

A taxa geométrica de crescimento anual da população 2010/2020 revela que Alumínio está crescendo em ritmo menos acelerado, 0,66% ao ano, quando comparado às mesmas referências, o estado de São Paulo, 0,80% ao ano e a Região Metropolitana de Sorocaba, 1,03% ao ano. Atrelado a isso, a taxa de natalidade municipal em 2018 também está aquém nas comparações, sendo 12%, menor do que a taxa de 14% medida no estado de São Paulo e na Região Metropolitana de Sorocaba. Ao mesmo tempo, a mortalidade da população com mais de 60 anos de idade, de 3.865 por mil nascidos na faixa etária, é mais alta do que o estado de São Paulo, e a Região Metropolitana de Sorocaba, que apresenta 3.365 e 3.578 por mil nascidos na mesma faixa etária respectivamente (SEADE, 2020).

Alumínio é um município que apresenta dados econômicos relevantes. No quesito de rendimentos, no ano de 2018, o salário médio dos trabalhadores formais de Alumínio era de R\$ 4.069, o que é 32% maior que a média de rendimentos da Região Metropolitana de Sorocaba e 17% mais alto que a média do estado de São Paulo. O PIB per capita referente ao ano de 2017 era de R\$ 105.101,90 valor quase três vezes maior que o PIB per capita da Região Metropolitana de Sorocaba e mais que o dobro do valor referente ao estado de São Paulo (SEADE, 2020).

Para entender melhor esses números é importante olhar para os dados referentes ao setor industrial no município de Alumínio. A maior parte, 65% do PIB do município, advém da participação do setor da indústria, um percentual expressivo, visto que no estado de São Paulo e na Região Metropolitana de Sorocaba as participações do setor no PIB são de 21% e 29% respectivamente

---

<sup>6</sup> Processo que teve como principal ativista Antônio de Castro Figueirôa, um engenheiro que assumiu a diretoria da empresa Companhia Brasileira de Alumínio (CBA) à época.

(SEADE, 2020).

Na mesma linha, enquanto o rendimento médio dos empregos formais da indústria no estado de São Paulo é de R\$ 3.839,75 e da região Metropolitana é de R\$ 3.483,55, em Alumínio esse valor é de R\$ 4.720,53. O que é mais que o dobro dos rendimentos médios do setor da Construção, por exemplo (SEADE, 2020).

É importante destacar também que 69% dos empregos formais do município estão concentrados na indústria, muito diferente do estado de São Paulo, onde 17% da empregabilidade pertence ao Setor Industrial (SEADE, 2020).

O município de Alumínio é um município essencialmente industrial devido à presença da CBA, já que 90% dos empregos formais do setor existentes na cidade são criados pela Companhia. Desta forma, a empresa é a grande responsável pelos dados acima apresentados, afinal, falar de indústria em Alumínio é falar da CBA (SEADE, 2020; CBA, 2020a).

Mas se o PIB per capita e o salário médio de Alumínio estão acima da média, alguns índices que mensuram a qualidade de vida não se encontram no mesmo patamar. Os indicadores sociais foram elaborados para apontar caminhos para o planejamento e a execução de ações por parte do Poder Público que promovam a melhoria de condições de vida da população, visto que mesmo diante dos avanços econômicos dos países menos desenvolvidos era evidente ainda o descompasso entre o desenvolvimento econômico e o bem-estar público (JANNUZZI, 2002).

Neste sentido, o índice de desenvolvimento humano, IDH, (0,766), os dados referentes à mortalidade infantil (20,3 por mil nascidos), o número de domicílios que possuem esgotamento sanitário (85%) e o percentual de moradores com ensino superior (5%) de Alumínio apontam para um município que ainda tem muito no que avançar (IBGE, 2020a).

Ainda sobre qualidade de vida é importante destacar a Barragem de Palmital. Na Barragem estão armazenados os rejeitos produzidos no beneficiamento da bauxita e na produção do alumínio da empresa CBA. A Barragem é uma das maiores do estado de São Paulo, comportando o dobro de volume de rejeitos do que a Barragem que se rompeu no mês de janeiro no município de Brumadinho, em Minas Gerais.

Inclusive, logo após esta tragédia, os moradores da cidade demonstraram-se preocupados com a segurança da Barragem de Palmital. Antes disso quase nada se falava sobre o tema no município. Após a vigência de leis mais rígidas e da

cobrança de parte da população, a empresa iniciou, no segundo semestre de 2019 um processo de treinamento do plano de evacuação em caso de rompimento, além de fornecer esclarecimentos sobre a situação atual da Barragem.

Além do mais, foi iniciado um processo químico que consiste em tornar os rejeitos acumulados, que estão em formato líquido, em estado sólido. Já é perceptível o aumento da poeira lançada ao ar, espessa e avermelhada, além do tráfego intenso de caminhões pesados, que geram transtornos para os moradores nos arredores da localização da barragem.

Mas até a produção dos rejeitos, muitos outros processos acontecem para produzir o alumínio e tantos outros impactos são gerados, como veremos a seguir.

## 2.2 Do solo ao forno: um breve histórico da CBA

Um homem não controla a natureza por conhecer as leis necessárias para fabricar guarda-chuvas, nem porque consiga ficar livre do domínio da física, uma vez que a natureza não obedece ao homem individual e sim aos homens organizados em sociedade, e ela não cumpre nenhuma vontade particular, mas sim o resultado histórico de todas as vontades em ação (...) (CAUDWELL<sup>7</sup>, 2008 apud DANTAS, 2011, p. 12.).

E é agindo sobre a natureza, através do trabalho, que um minério se transforma em utensílios, meios de transportes, ferramentas, eletrônicos e tudo o mais que o homem produz para travar batalhas com o espaço e o tempo, e desta forma, ter mais tempo e espaço para produzir.

A bauxita foi descoberta em 1821, pelo geólogo Pierre Berthier, na França. Esta rocha se forma através de milhares de anos sob a superfície da terra, a partir das variações de temperatura, de infiltração da água, de erosão e da ação do vento. Por essa razão, em áreas onde se encontra a bauxita os terrenos são pouco nutridos, devido à alta exposição do solo a estes intemperismos, que ao longo do tempo retiram seus nutrientes (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO ALUMÍNIO, 2017).

A bauxita é extraída das jazidas nos municípios de Poços de Caldas e Mirai em Minas Gerais, e Barro Alto no estado de Goiás, é depositada em caminhões e depois transportada por ferrovias até a empresa, no município de Alumínio (CBA, 2020b). Desde a extração da bauxita até o alumínio pronto para ser comercializado

---

<sup>7</sup> CAUDWELL, Christopher. **La agonía de la cultura burguesa**. Buenos Aires: Ediciones Razón y Revolución, 2008.

o processo impacta no meio ambiente e nas pessoas. Desde a mineração do solo, passando pelas barragens de rejeitos, pela liberação de dióxido de carbono no ar, até o uso de impressionantes 14,9 kW de energia elétrica por tonelada do produto. Desde um ambiente considerado de alto risco aos seus funcionários diretos e indiretos, submetidos a altas temperaturas, materiais corrosivos e nocivos até campos de alta tensão o alumínio rendeu ainda mais, mesmo em meio a uma crise nacional (CBA, 2018).

É um processo de invasão, à força. Processo que transforma essas retiradas da natureza, dos espaços e das pessoas em fortuna para um restrito grupo de empresários, e que, por outro lado, deixa legados de impactos desde o solo até o meio social no qual a empresa se faz presente.

A Companhia Brasileira de Alumínio nasceu no Grupo Votorantim, diante de um cenário em que havia uma demanda intensa pelo alumínio, e pouca oferta no mercado nacional. Foi assim que em 1941, Antônio Pereira Ignácio e José Ermírio de Moraes idealizaram pela primeira vez a Companhia Brasileira de Alumínio, que mais tarde se tornaria uma das maiores indústrias do ramo no mundo (PASTORE, 2016).

José Ermírio de Moraes era herdeiro de famílias poderosas do engenho açucareiro de Pernambuco, condição que possibilitou seus estudos em engenharia metalúrgica nos Estados Unidos. Antônio Ermírio de Moraes, seu filho, também cursou engenharia nos Estados Unidos, e ao retornar para o Brasil, seguiu os passos do pai, dedicando-se principalmente à CBA, que nesta época estava no início de sua implantação (PASTORE, 2016).

Apesar de proprietário do Grupo Votorantim, composto por 96 empresas que atuam em sete ramos distintos, Antônio Ermírio sempre se referia à CBA, como “a menina de seus olhos”. Isto porque como ele diversas vezes disse, foi lá que sujou seus sapatos de lama, no início de sua carreira (PASTORE, 2016).

Esta fala relaciona-se ao fato dele ter participado do projeto de construção da fábrica. Desde o início das obras até a inauguração passaram-se seis anos. Os efeitos da Segunda Guerra Mundial nos Estados Unidos fizeram com que a importação dos maquinários se atrasasse, levando os empresários a recorrerem à Europa (PASTORE, 2016).

Em 1955, a Companhia Brasileira de Alumínio iniciou sua produção, já como a maior empresa integrada – e também uma das mais modernas – do Brasil (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE METALURGIA, 1986).

De início, a CBA estava localizada no município de Mairinque e um dos motivos da escolha por este local era a proximidade com a capital do estado e com o Porto de Santos, para escoamento da produção – exportação. A instalação da fábrica transformou intensamente o território e inclusive o nome do bairro, que passou a se chamar Alumínio. Os funcionários que vinham de Minas Gerais começaram a residir nos arredores da empresa, na Vila Operária, chamada de Vila Industrial, que começou a ser construída em 1942 (PASTORE, 2016).

O alumínio é considerado um sorvedouro de energia elétrica. A Light, empresa de energia elétrica da época na região, negou o abastecimento na quantidade necessária para a fabricação do Alumínio. Diante disso, a empresa se debruçou sobre a geração de sua própria energia hidrelétrica ao se apropriar de áreas propícias para a atividade (PASTORE, 2016).

Deste ponto em diante, os grandes investimentos foram voltados para as construções das Usinas de Geração de Energia Elétrica, em vários pontos do estado de São Paulo. Até que em 2007, com a inauguração do setor “Laminação 2000”, a empresa se apresentou como a maior planta construída para fabricação de alumínio da América Latina (CBA, 2020b).

Por estes anos, Antônio Ermírio já se encontrava com a saúde debilitada. Em 2008, o empresário se afastou oficialmente do trabalho, falecendo em 2014. O falecimento do empresário coincidiu com a forte crise no mercado nacional de produção de alumínio. Desde 2015 a CBA sofria com um grave decréscimo de produção. A principal causa, além da crise econômica no país, foi o *boom* da produção do metal acabado na China (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO; UNIVERSIDADE DE CAMPINAS, 2009).

Neste cenário, a empresa que nasceu no Grupo Votorantim, mas que na verdade era comandada diretamente por Antônio Ermírio, diante do predomínio chinês e sobrevivendo grande parte devido à venda do excedente de energia elétrica de suas usinas, anunciou sua saída do Grupo em 2016. O argumento se fundamentava principalmente na divergência do direcionamento. Enquanto o Grupo almejava o investimento na exportação de sua produção, a CBA continuava

concentrada em atender as necessidades do mercado nacional (SCHELLER; LUZ, 2016).

Além disso, com o impacto da crise do alumínio no Brasil, a empresa precisava de mais autonomia e agilidade para tomar as decisões cabíveis para a superação desta fase, constituindo assim conselho administrativo independente (SCHELLER; LUZ, 2016).

### **2.3 A CBA além dos muros: os mecanismos de uma fábrica-cidade**

A Companhia Brasileira de Alumínio é uma empresa de sociedade anônima de capital fechado. Isto significa que a empresa vende ações, ou seja, partes da empresa, porém, não na Bolsa de Valores. Desta forma, os acionistas são pessoas que negociaram diretamente com os sócios da Companhia. Isto possibilita à empresa manter suas características de empresa familiar. Segundo Leone (1992, p.85):

A empresa familiar é caracterizada pela observação dos fatos:

- Iniciada por um membro da família;
- Membros da família participando da propriedade e/ou direção;
- Valores institucionais identificando-se com um sobrenome da família ou com a figura do fundador;
- Sucessão ligada ao fator hereditário;

Conforme consta no Relatório Anual divulgado pela empresa, o presidente do Conselho Administrativo da CBA era Luís Ermírio de Moraes, filho de Antônio Ermírio de Moraes, portanto, considerando os demais fatores, é possível classificar a empresa como familiar (CBA, 2017).

As empresas do tipo familiar são predominantes no Brasil. Iniciaram-se com as capitâneas hereditárias, ainda no Brasil Colônia<sup>8</sup> (MARTINS et al., 1999). Elas podem ser de capital aberto ou capital fechado, como é o caso da Companhia

---

<sup>8</sup> Dividir o extenso e desconhecido território brasileiro em 15 capitâneas, em 1534, foi a estratégia que o Rei Dom João VI encontrou para assegurar o domínio português sobre as terras recém-descobertas. Desta forma, ao designar um senhor feudal para cada capitânea ficava determinado que o primogênito herdaria a área territorial, e assim sucessivamente. Era uma forma econômica, visto que a Coroa não estava disposta a desprender de seu tesouro para ocupar e tomar posse de sua mais recente colônia de exploração. Portanto, estas empresas familiares percussoras iniciaram seus impérios a partir do privilégio concedido pela Metrópole, por meio da entrega de terras que os tornaram donatários e empresários, construindo suas empresas fundamentadas na exploração territorial e humana (MARTINS et al., 1999).

Brasileira de Alumínio. As empresas de capital fechado não comercializam seu capital social, representado por suas ações, em bolsas de valores, isto significa dizer que, para tanto, os interessados em comprar as ações devem contatar diretamente os acionistas. Esta modalidade garante que a gestão da empresa fique limitada a um número restrito de sócios, alinhada à lógica das empresas familiares (CYPAS, 2008).

Para além dessa classificação, a CBA se constituiu como uma empresa que exerce domínio sobre o território em que se estabeleceu. Ela possui cerca de 80% do território do município de Alumínio, o que faz com que o crescimento do município fique estritamente ligado e orientado por influência dos limites territoriais da empresa (AMORIM, 2006).

Além disso, recentemente a empresa arrendou grande parte de suas terras para a empresa Suzano, líder mundial na produção de celulose, empresa na qual o Grupo Votorantim possui participação no capital social, destinada ao plantio de eucalipto. O cultivo alterou visivelmente a paisagem da região, impactou na flora e na fauna, visto que antes do plantio havia em suas áreas matas nativas, considerando ainda as consequências ambientais geradas pelo mercado de eucalipto.

Com toda essa presença e posse do espaço parece que a cidade de Alumínio está dentro do território da empresa, e não o contrário. Situação também destacada por LOPES (1988<sup>9</sup>), em referência ao domínio da Fábrica de Tecidos sobre o território do município de Paulista: “Há várias cidades encravadas em propriedade particular”.

As falas das autoridades públicas da cidade reforçam esta análise, “Se o município de Alumínio existe é porque a CBA existe dentro da cidade”, ou ainda quando dizem que a empresa sempre ajudou a cidade, cedendo áreas para a

---

<sup>9</sup> Na obra historiográfica “A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés” escrita em 1988, o antropólogo pernambucano publicou em formato de livro sua tese apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Antropologia Social do Museu Nacional pela UFRJ. A extensa obra narra e faz a análise detalhada das relações da classe operária da empresa Companhia de Tecidos Paulista com a empresa e com o Município de Paulista, em Pernambuco, permeada pela dominação exercida pela empresa no município e na vida das pessoas, principalmente dos funcionários moradores da vila-operária: “a expressão cidade das chaminés foi incluída no título deste livro para indicar como ele é marcado pela análise de uma forma determinada de dominação, também a tecelagem dos conflitos de classe aponta para a ênfase no estudo das contradições engendradas por aquela forma de dominação” (1988, prefácio).

construção de escolas, ou financiando a pavimentação das estradas (SANTANA, 2014; NAIME, 2009).

Com efeito, a maior parte da receita arrecadada pelo município<sup>10</sup>, principalmente quanto aos impostos como IPI, IPTU, ISS e ICMS que são recolhidos pela empresa, faz com que a sustentabilidade do município fique diretamente dependente das atividades da fábrica.

Outro exemplo é o Liceu Roberto Simonsen, escola que funcionou por muito tempo e que era mantida pela fábrica, com objetivo de formar mão de obra de acordo com as necessidades do processo de produção. Hoje, o Liceu deu lugar ao “SENAI Antônio Ermírio de Moraes”, que mantém convênio com a CBA para a formação de colaboradores conforme a demanda da empresa, inclusive com o programa de Jovem Aprendiz, em que jovens cursando o Ensino Médio e matriculados no curso técnico do SENAI são selecionados para serem aprendizes na fábrica.

Mais uma demonstração da imagem da fábrica como a benfeitora da cidade pode ser vista em uma placa inaugurativa do Paço Municipal, no ano de 2008. Nela fora reservado espaço para agradecimento ao grupo Votorantim, em nome de Antônio Ermírio, e à CBA, em nome do Engenheiro Renato, então diretor-geral da fábrica. Nos dizeres o agradecimento se deve ao fato da empresa “sempre compartilhar para o desenvolvimento do Município”.

Desta forma a cidade vai pedindo permissão à empresa para construir possibilidades básicas de bem-estar de seus residentes que, em sua maioria, não trabalha na fábrica. E, assim, conforme a empresa “cede” para o município é consolidada uma imagem de heroína, que consiste em uma visão pouco problematizada.

Assim sendo, o “governo local de fato” é exercido pela empresa, ou seja, as decisões que impactam no desenvolvimento do município e na qualidade de vida dos moradores são muito mais tomadas pela diretoria da Companhia do que pelo Governo Municipal (LOPES, 1988, p. 262).

Esta relação estabelecida entre município e fábrica é conceituada por Lopes (1988, p. 15) como “uma relação de dominação específica: a existente nas situações

---

<sup>10</sup> Fonte: Departamento Municipal de Tributação do Município de Alumínio.

de fábrica com vila operária.” De fato, se a influência da CBA alcança o município de maneira geral, ela tem início no berço: a Vila Industrial.

Os funcionários contemplados com a cessão das casas na Vila Industrial eram os técnicos e engenheiros que dominavam a técnica do funcionamento do sistema de produção. Tê-los por perto era a estratégia da fábrica para que ficassem disponíveis a qualquer tempo. Sobre isso, diz Martins:

A população trabalhadora moveu-se cautelosamente na direção das novas referências sociais decorrentes da expansão da indústria num cenário em que as moradias eram inserções num espaço intersticial entre as fábricas, apêndices, extensões, mas também resíduos da sua lógica produtiva e da sua disciplina. (MARTINS, 1993, p. 10)

Essas casas são bem antigas hoje. A Vila foi construída há 60 anos. E há cerca de sete anos, muitas delas foram demolidas. Foi um processo bem radical, já que os moradores das casas destruídas tiveram que se mudar rapidamente, e devido à escassez de imóveis à venda e do alto preço das casas quase todos tiveram que se mudar para outras cidades, a maioria para Sorocaba. No lugar destas casas foram construídos pela empresa pátios de estacionamento de carros e caminhões, assim como um Centro de Vivência Ambiental que não é aberto ao público.

A despeito da vila operária, a influência da empresa nas escolas da cidade é também um ponto relevante. Mesmo que esta interferência tenha se modificado ao longo do tempo, esta é mais uma faceta desta relação peculiar. Muitos dos prédios escolares municipais, sobretudo, as primeiras construções datadas de quando Alumínio ainda era um distrito foram em alguma medida custeados ou tiveram seus terrenos cedidos pela CBA.

Mas não somente nos prédios, dentro das escolas, no relacionamento direto com os alunos e até pelo currículo pedagógico a empresa se enveredava. A diretoria da fábrica fazia visitas frequentes aos colégios da cidade e era assunto presente nas instituições de ensino, fosse nas conversas informais ou de forma mais sistemática, como, por exemplo, dentro das salas de aula, conforme veremos adiante.

O aparente zelo pela constituição familiar demonstrado pela direção da CBA – desde o acompanhamento das notas escolares dos filhos até a demissão dos trabalhadores que se separavam de suas esposas – também evidencia mais uma das ações geralmente desempenhadas por fábricas que exercem este tipo de

domínio em seus trabalhadores: o controle por meio da autoridade e da instituição família.

Mesmo as festas promovidas pela empresa, que contemplavam toda a família da classe trabalhadora são muito semelhantes, neste ponto, aos tempos festivos problematizados por Fontes (1997) na Nitro Química dos anos 1950, no bairro paulistano de São Miguel, configurando mecanismos de dominação específicos que atravessam o tempo e espaço e caracterizam as fábricas-cidades.

E assim, parecendo preocupada com o ideal da família tradicional, a CBA transmite confiança a seus funcionários, quando, na verdade, utiliza desta postura como um artefato de controle dos trabalhadores. Ao investir ideologicamente na autoridade e na união familiar, e conseqüentemente, na ordem social, o objetivo real é formar operários disciplinados (DEJOURS, 2000).

A percepção da população aluminense sobre os jovens também era atravessada pela força da imagem da empresa. Os moços funcionários da Companhia eram vistos como melhores escolhas para namoro e casamento. O fato de ser empregado da CBA já era motivo de presumir a idoneidade do caráter do jovem, e também a certeza de uma vida estável e bem estruturada financeiramente. Afinal, com o salário pago pela empresa era possível proporcionar um padrão de vida confortável aos filhos e à esposa. Atualmente, essa representação persiste entre muitos: os jovens admitidos pela CBA estariam bem encaminhados e com um futuro próspero garantido.

O tempo dedicado à fábrica é mais um ponto importante nesta rede de mecanismos estabelecida pela empresa para controlar seus trabalhadores. A organização das jornadas de trabalho da CBA, assim como acontece em outras empresas, faz com que seus funcionários vivam à mercê da fábrica, visto que um mesmo trabalhador cumpre a cada semana um horário diferente. Este esquema chamado de “três horários” gera um acréscimo significativo no salário, aumento garantido por meio de um acordo sindical como forma de indenização paga pela fábrica, a fim de compensar os prejuízos que essas alternâncias de horários causam à saúde, o que acaba fazendo com que a maioria dos trabalhadores trabalhe preferencialmente nos moldes dos “três horários”.

Estes trabalhadores acabam por se privar de estar com a família nos finais de semana, em feriados, inclusive páscoa, natal, ano novo. Acabam por viver seu tempo exclusivamente em prol da empresa. Neste contexto, o tempo se torna

irregular, ou, “uma nova disciplina do tempo” é posta a serviço exclusivamente dos interesses do processo produtivo. (THOMPSON, 1991, p. 272)

Enfim, todas estas intervenções da fábrica, que vão além do espaço e do tempo laboral, promovem a construção de percepções sobre a empresa atravessadas pelas vivências da multiplicidade do sujeito. Desta forma, a empresa, conforme avança para as dimensões não exclusivas do trabalho, vai consolidando um controle das condições materiais dos trabalhadores e de suas famílias, através da cessão da moradia, do “aliciamento direto das forças de trabalho, da alocação no trabalho” (LOPES, 1988, p. 17).

Esse tipo de domínio que interfere na formação dos trabalhadores enquanto sujeitos ocasiona frustrações. Até pouco tempo atrás, os moradores da cidade de Alumínio diziam que aqueles que se aposentavam, se desligavam da empresa e faleciam logo após era por tristeza de estar longe da empresa.

Certamente, mudanças aconteceram, principalmente quando a empresa passa a ser administrada de fato pelo Grupo Votorantim Metais, em 2009, após o falecimento de Antônio Ermírio. Assim, foi modificada toda uma gestão pautada em uma ideia familiar.

A demolição de grande parte das casas, empregados de 25, 30 anos de empresa demitidos– o que antes era raro acontecer, o encerramento de muitas atividades voltadas aos filhos dos funcionários, como o coral, o aumento de terceirizações, a instabilidade do emprego e o processo de seleção, são exemplos relevantes das mudanças ocorridas.

O fato de a fábrica ter originado o município onde está estabelecida, de ter criado um ambiente controlado e ao mesmo tempo propício para envolver sentimentalmente os seus trabalhadores e, de maneira geral, todo o município, são pressupostos na análise destas percepções.

#### **2.4 Breves considerações sobre crise e mudanças no mundo fabril**

As percepções dos trabalhadores entrevistados sobre a CBA muito possivelmente foram impactadas pelas transformações ocorridas no interior da fábrica, transformações que foram resultados das mudanças que aconteceram, de maneira geral, no setor industrial.

No final da década de 1970, o neoliberalismo emerge como uma alternativa, apresentada como única, para a superação da crise econômica que afetava o mundo. Para além de um conjunto de medidas econômicas para tirar o mundo da crise, o neoliberalismo se apresenta como modelo político fundamentado na propriedade privada, no Estado mínimo e nas garantias de liberdade individual. Mas o neoliberalismo vai além, muda a forma de viver das pessoas, e como disse Margareth Thatcher sobre o propósito neoliberal: — “a economia é o método, mas o objetivo é transformar o espírito” (HARVEY, 2008a, p. 15).

Por esta perspectiva, os sindicatos e a classe operária eram os maiores responsáveis pela crise, já que, para os neoliberais, as garantias trabalhistas enfraqueceram os empresários e os gastos com as políticas de proteção social endividaram o Estado. Assim, a solução consistia em um modelo econômico, político e social que promovesse a competitividade entre as empresas e as pessoas, a privatização, a baixa das taxas tributárias sobre as fortunas e a volta do desemprego em um nível que permitisse a criação de um banco reserva, ou seja, o fim do pleno emprego (ANDERSON, 1995).

Cada um seria responsável por seu próprio sucesso. Neste modelo, o Estado perde grande parte de seu poder para as instituições financeiras, atuando mais como instrumento do neoliberalismo ao “dobrar a sociedade às exigências do mercado mundial”, e deixando a população à mercê dos “efeitos desastrosos do capitalismo” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 14).

No Brasil, o modelo, como em grande parte da América Latina, se institucionaliza no final dos anos 1980 e começo dos anos 1990. De fato, a década de 1990 marca o início de um novo ciclo na história da América Latina. Diante de um cenário de grave crise econômica, endividamento externo e inflação os países latinos se configuraram como contextos ideais para a instalação do modelo neoliberal. Este protótipo trazia consigo as promessas do crescimento econômico, da geração de emprego e da revolução tecnológica (SADER, 2013).

Porém, o que se viu, na prática, nos países ditos em desenvolvimento, foi o processo de instalação de empresas transnacionais se beneficiando da mão-de-obra barata, dos incentivos fiscais e da expansão do mercado consumidor globalizado.

Além da promoção da:

[...] destruição de culturas locais, muita opressão e numerosas formas de domínio capitalista em troca de ganhos bastante pífios em termos de padrão de vida e de serviços públicos (por exemplo, no campo da saúde), a não ser para uma elite nacional muito afluente que decidira colaborar ativamente com o capital internacional. (Harvey, 2008b, p. 133)

A fábrica foi o território no qual parte dessas transformações aconteceu mais intensamente. Nos países centrais, desde o início do século XX, imperavam o taylorismo e o fordismo como modelos de produção industrial.

No fim do século XIX, Frederick Winslow Taylor desenvolveu um modelo que tinha como cerne reorganizar o trabalho nas fábricas para aumentar a produtividade. Uma das principais inovações do método consistia na velocidade da produção: “a tarefa, na noção taylorista, é uma parte do processo organizacional e produtivo, e é otimizada via o método operacional que propicie o menor tempo de produção”. Para tanto, a divisão do trabalho em tarefas fragmentadas, altamente específicas, e uma hierarquização rígida com alto grau de subordinação eram fundamentais (SALERNO, 2008, p. 38).

Como desdobramento do taylorismo, o fordismo implementou as linhas de produção. Preconizado por Henry Ford, o sistema trouxe ainda maiores inovações na organização do processo produtivo ao racionalizar a utilização dos recursos tecnológicos já existentes revolucionando, sobretudo, o modo de vida da sociedade à época (HARVEY, 2008b; LEITE, 2008).

O aumento dos salários pagos aos trabalhadores, em comparação às remunerações existentes nos moldes tayloristas, foi necessário para motivar o trabalho nas longas e exaustivas linhas de produção. Com isso, Ford instituiu a ideologia do consumo em massa, ao possibilitar que seus próprios funcionários pudessem comprar os carros produzidos, também em massa, em suas montadoras. (HARVEY, 2008b; LEITE, 2008).

Mas esta lógica racionalista e populista estruturada no controle do trabalhador e na rigidez do sistema técnico-organizativo começou a apresentar falhas. A insatisfação dos operários devido às sobrecargas físicas e ao trabalho repetitivo e metódico gerava um clima tenso. O descontentamento era percebido pelo aumento das faltas e da mobilidade voluntária dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho, pela diminuição da produtividade e da qualidade dessa produtividade, além da recusa de muitos trabalhadores às vagas ofertadas (SALERNO, 1991).

Somado a isso, os movimentos sindicais, poderosos e bem-estruturados estavam cada vez mais presentes nas fábricas, visto que o controle sobre o trabalhador significava controlar todo o processo produtivo. Esse cenário fez com que o capitalismo se reinventasse sob a prerrogativa de “humanizar” o processo produtivo, fazendo emergir novos modelos de trabalho centrados na produção como forma de diminuir a ação e a influência dos trabalhadores no processo produtivo (SALERNO, 1991).

Assim, a forma de operar das grandes fábricas dos anos 1950, nos moldes do arranjo fordista e taylorista, transformou-se radicalmente nos países centrais a partir da década de 1970 e, no Brasil, a partir dos anos 1990 com a abertura do mercado nacional ao novo mundo globalizado (BRESCIANI, 1999)..

Neste panorama, foi ganhando forma o modelo de acumulação flexível, também conhecido como taylorismo. As incertezas e inconstâncias econômicas, geradas sobretudo pela crise do petróleo, geraram também inquietudes nas esferas políticas e sociais. Desta forma, na contramão da rigidez que controlava os processos de produção em massa, emergiu um sistema inteiramente novo, fundamentado na flexibilidade, que remodelou desde a organização do trabalho nas fábricas até a construção de uma nova forma de se consumir (HARVEY, 2008b).

Possibilitada pelo contexto neoliberal, a acumulação flexível promoveu o enfraquecimento das instituições que estruturavam a chamada sociedade salarial (LEITE, 2008):

A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego estrutural; rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical - uma das colunas políticas do regime fordista (HARVEY, 2008b, p. 141).

Desta forma, o neoliberalismo e a acumulação flexível, embora diferentes, tornam-se estreitamente conectados, e, a partir desses fenômenos, a forma de se produzir das fábricas é reestruturada.

Contudo, as transformações geradas pela reestruturação produtiva não implicaram na extinção dos modelos taylorista-fordista, mas, concomitante a eles, modelos como just-in-time, células e qualidade total reorganizaram o trabalho e a produtividade nas fábricas, muitas vezes atingindo de maneira muito diferentes plantas, regiões e perfis de trabalhadores (BRESCIANI, 1999).

A automação, sistemas interativos e participativos de tomadas de decisão, a terceirização, o surgimento de novas profissões e de processos de qualificação na empresa e a competitividade são conceitos centrais de análise do fenômeno da reestruturação produtiva, e foram as saídas que o mercado encontrou para aumentar e acelerar o acúmulo do capital (BRESCIANI, 1999).

No Brasil, assim como os demais países periféricos onde nunca houve a consolidação dos modelos clássicos taylorista e fordista, este novo modelo baseou-se, acima de tudo, na perda salarial dos trabalhadores, nos tímidos avanços tecnológicos e na fabricação de produtos com menor qualidade, quando comparado aos Estados Unidos e aos países europeus (LEITE, 1996).

Dentro das fábricas, os operários até então treinados a realizar funções cada vez mais específicas e reiteradas deveriam ser agora polivalentes, flexíveis e resilientes. Deveriam também estar integralmente disponíveis para o empregador, a qualquer tempo, e a solidão da linha de produção típica das telas dos cinemas cede espaço para o trabalho em equipe, mas que ainda segue sendo fiscalizado de perto pelos supervisores (LEITE, 1996).

Já no contexto do mercado de trabalho neoliberal observam-se, sobretudo nos países periféricos como o Brasil, a diminuição dos empregos formais e mais estáveis com melhores salários nas grandes organizações e o aumento dos empregos instáveis, mal remunerados, que em sua maioria consistem em contratos temporários ou ainda sem nenhuma garantia trabalhista na outra ponta (LEITE, 2004).

Do lado precário encontram-se com mais regularidade as mulheres e os jovens das camadas mais populares que não tiveram acesso às oportunidades de qualificação, já que os mecanismos que excluem socialmente são os mesmos que tornam desiguais o acesso e as condições laborais no mercado de trabalho (GUIMARÃES; BARBOSA; CARVALHAES, 2012).

Esta nova configuração de trabalho, cada vez mais instável e disruptiva, enfraquece o vínculo entre o empregado e as organizações sindicais e vai lançando progressivamente o trabalhador à sua própria sorte.

No Brasil, este processo de desmonte de direitos está legitimado. Estamos vendo nos últimos anos “uma série de projetos liberalizantes da legislação social e trabalhista” impostas por um governo a serviço exclusivamente dos interesses empresariais. As flexibilizações, as terceirizações, a reforma previdenciária

fortalecem e ampliam a precarização de grande parcela da classe trabalhadora, engrossando desta forma, ainda mais o caldo da exclusão e acirrando as desigualdades sociais (POCHMANN, 2018, p. 74).

Apesar das transformações e da crise que atingem, sobretudo o trabalho assalariado, o trabalho continua sendo um dos principais desafios que os sujeitos enfrentam durante sua trajetória e, distante de ter perdido sua importância, foi ressignificado, permanecendo como dimensão-chave para analisar os fenômenos sociais (MARTUCCELLI; ARAÚJO, 2012).

## **2.5 As transformações na CBA: a visão dos Recursos Humanos sobre as mudanças que aconteceram na fábrica**

### **2.5.1 Dados gerais sobre os trabalhadores da CBA: sexo, idade e escolaridade.**

A CBA possui atualmente 3.776 funcionários e 395 funcionárias, sendo que do total geral, 221 trabalhadores (as) autodeclaram-se negros ou negras; 1.171 pardos ou pardas e a grande maioria reconhece-se como branca (CBA, 2020a).

Ao analisarmos as faixas etárias desses trabalhadores e trabalhadoras constatamos que, entre os homens, 21% têm idades entre 18 e 29 anos; 43% estão na faixa de 30 a 39 anos e 36% têm 40 anos ou mais. Já quanto às trabalhadoras, 59% são jovens, 31% possuem entre 30 e 39 anos e somente 10% possui mais de 40 anos de idade (CBA, 2020a).

Sobre a escolaridade articulada à faixa etária, percebemos que entre os homens, 1,5% deles têm o ensino fundamental completo, sendo que a maior parte dessa parcela tem mais de 40 anos. Entre as mulheres esse número é ainda menor, 1% delas possui o ensino fundamental completo, porém, diferentemente dos homens, a maioria delas tem entre 18 e 29 anos (CBA, 2020a).

A escolaridade predominante é o ensino médio. Entre os homens, 85% deles possuem esse nível de ensino, e sua maior parte sendo de trabalhadores entre 30 a 39 anos. Com as mulheres, uma porcentagem menor, mas ainda majoritária, 72%, sendo que, neste caso, a maioria pertence à faixa etária juvenil (CBA, 2020a).

Do total de funcionários, 10% possuem ensino superior e, entre os graduados a maioria é de trabalhadores entre 30 a 39 anos. Com as mulheres, a porcentagem

é significativamente maior, 20% delas possuem a graduação, predominando também neste grupo a faixa etária de 30 a 39 anos (CBA, 2020a).

### **2.5.2 A entrevista com o setor de Recursos Humanos: problematizações a partir do contexto atual**

As transformações no mundo do trabalho também aconteceram na CBA. A entrevista com o setor de Recursos Humanos da empresa evidencia parte dessas mudanças.

A conversa com representantes do setor foi agendada com André<sup>11</sup>, 36 anos, responsável pela comunicação social da CBA, que me apresentou duas funcionárias que cuidam das questões de gestão e de pessoal da fábrica: Daniele e Camila. Ambas têm 30 anos de idade e moram em Sorocaba. Daniele possui seis anos e Camila três anos de serviço na empresa.

A entrevista foi longa, estendendo-se por uma hora, e aconteceu na própria empresa, no setor administrativo, em uma sala própria para reuniões. As funcionárias demonstraram interesse pela pesquisa e estavam dispostas em responder todas as questões, por muitas vezes ampliando e aprofundando o assunto.

Para Camila as transformações ocorridas na Companhia foram para implementar o novo modelo de mercado:

[...] um novo modelo dinâmico de mercado, a gente precisa ter agilidade para gerar valor, se a gente não for ágil para nosso cliente ele vai buscar solução em outro, então, essa agilidade repercute na marca, na cultura, na forma da gente produzir, no modelo da gente entregar porque no final das contas é para o cliente que a gente faz todo esse trabalho” (Camila, 30 anos).

Para tanto, o modo de gerenciar os trabalhadores foi reelaborado, gerando um novo conceito de gestão humana, “estratégia, que a gente chama de negócio, e de cultura: como faço essa estratégia acontecer através de pessoas?”.

As pessoas às quais ela se refere são os trabalhadores, e o negócio é o lucro. É bem verdade que, no capitalismo, a força humana é explorada pelos patrões, mas

---

<sup>11</sup> Os nomes dos representantes do setor de Recursos Humanos são fictícios.

no atual contexto ela é dissimulada, disfarçada com termos técnicos, com novas palavras, como se pode constatar na continuação da fala ainda sobre o novo modelo de gestão da Companhia:

Então a gente busca como valor o trabalho em equipe, a ambição de competitividade, senso de dono e a divergência construtiva como valores da organização. Inclusive com as nossas portas de entrada a gente já trabalha a busca de pessoas que são consoantes a esses quatro direcionamentos, que a gente chama de eixos de cultura (Camila, 30 anos).

Essas estratégias organizacionais têm como propósito aliciar o trabalhador, contudo, não mais somente pelo controle e disciplina física, e sim pela interiorização da política de produtividade da empresa, de forma tal que ele se posicione como uma continuidade da organização e acredite numa relação de dependência entre ele e a empresa e vice-versa:

[...] o indivíduo tende a assumir a organização, sua ideologia e suas regras, o trabalho que ela lhe propicia e a reproduz, assim, da maneira mais segura e ao mesmo tempo mais suave e mais adaptada do que se fosse o objeto de uma restrição (coerção) direta (Pagès et al., 1987, p. 36).

Os valores esperados dos trabalhadores são atributos próprios de empresas, não de seres humanos, mas são transmitidos a eles por um processo de culturalização. Esse processo, na verdade, tem como objetivo controlá-lo, de tal maneira que o trabalhador dedique-se exaustivamente aos objetivos de seu empregador, mas ainda permaneça tão ou possivelmente mais explorado quanto era nas caricatas linhas de produção de décadas atrás.

No entanto, em vez do cenário em que homem e máquina dividem o espaço, a empresa agora se preocupa em como fazer com que seus trabalhadores atendam à inovação vinda com a Indústria 4.0.

As indústrias 4.0 são assim chamadas em alusão à quarta revolução industrial, sendo fundamentadas na inteligência artificial a partir da fusão entre mundo real e o mundo virtual e da integração da cadeia de produção. Com este modelo será possível controlar todo o processo através de dispositivo móvel, remodelando assim o conceito de produção industrial, sobretudo, com a possibilidade de criação de produtos personalizados para o cliente (CUT, 2019).

Novas atividades e novas profissões irão surgir de forma a atender às exigências da inovação e aplicação altamente tecnológicas. Os robôs colaborativos

que custam menos e são mais leves e flexíveis do que os convencionais irão gradativamente substituir a força humana de trabalho, diminuindo ainda mais a oferta de postos de trabalho, barateando ainda mais os custos de produção. (CUT, 2019).

A alta qualificação necessária para os novos empregos, que se concentrarão predominantemente a nível gerencial, nas áreas de engenharia, ciência da computação e da ciência matemática são tendências já observadas nos países centrais (JÚNIOR; SALTORATO, 2018).

Mas, como saldo, este modelo diminui as vagas de emprego para os trabalhadores menos qualificados, agravando o quadro do desemprego estrutural e acirrando ainda mais as desigualdades nos países periféricos como o Brasil.

Sobre as inovações, diz Camila:

Aí tem outro ponto interessante também que é a nossa evolução em relação à inovação mesmo. Então quando você faz essa pergunta do que mudou é se nosso olhar para a inovação cresce cada vez mais. Tanto é que o foco deste ano é ainda o 4.0 para nós. O mundo mais digital. Como que a gente faz a mentalidade das pessoas serem transformadas, o nosso desafio é alcançar um trabalhador que está há décadas aqui, como você vai falar para ele que a inovação está chegando. Antes ele tinha aquele Nokia e agora ele vai ter que usar um Iphone, mas ele vai ter que acreditar em tudo o que o Iphone tem e saber usar para corroborar e alcançar os resultados da organização (Camila, 30 anos).

À parte esse processo de modificação de mentalidade pelo qual o trabalhador será submetido, outras expectativas são esperadas:

Acho que em linhas gerais o que a gente espera é que ele, quando a gente fala de operação, tenha entregas consistentes, baseado na programação e planejamento de áreas deles, no que tange à diferença do passado e agora deste presente é que antes era muito baseado num termo que a gente chama de comando e controle, eu executo aquilo que o meu engenheiro falou, eu executo aquilo que o meu gestor falou. E hoje eu tenho a oportunidade até alguns deveres de recusar com segurança, daquilo que a atividade me compromete e programas que incentivam a participação para melhorar o processo dele (Daniele, 30 anos).

Tais exigências apontam para a responsabilização integral do indivíduo, tanto para a solução dos problemas quanto para o cuidado com sua própria segurança.

E, neste sentido, a autonomia também é uma palavra-chave das organizações atuais, mas a autonomia, na prática, torna o trabalhador ainda mais inseguro e vulnerável, já que tal descentralização da tomada de decisão o expõe

ainda mais a possíveis falhas em um mercado de trabalho que apresenta alta rotatividade (SENNETT, 2009).

Mesmo a estrutura hierárquica foi reestruturada para possibilitar a flexibilização e a volatilidade das relações entre empresa e empregado:

As redes institucionais modernas se caracterizam pela “força de laços fracos” com o que quer dizer, em parte, que as formas passageiras de associação são mais úteis às pessoas que as ligações de longo prazo, e em parte que fortes laços sociais como a lealdade deixaram de ser atraentes. Esses laços fracos se concretizam no trabalho de equipe, em que a equipe passa de tarefa em tarefa e muda de pessoal no caminho (SENNETT, 2009, p. 25).

Essas novas posturas atribuídas ao trabalhador, de fato, servem aos interesses de uma empresa que busca desconstruir as relações de trabalho que existiam e que não mais convêm, assim como impor uma nova ordem fundamentada na flexibilização e na substituição dos trabalhadores por outros, muitas vezes de forma terceirizada, pagando menores salários.

Deste modo, houve mudanças nos processos de entrada, desde a forma digitalizada de se candidatar até o perfil esperado pela empresa, o processo de demissão também foi reformulado.

É importante salientar o que é alta *performance*. A baixa performance quando a gente está falando de entrega mesmo do empregado, não é o que gestor acha, não é o que talvez o supervisor acha dele. Existem formas, e a gente mede isso através do Sistema de Desenvolvimento Votorantim, que é uma ferramenta que acompanha o desenvolvimento do empregado. A gente tem isso tanto para os profissionais que são as pessoas graduadas, que são das áreas gerenciais, vamos falar assim, das áreas administrativas ou das áreas operacionais também. Então antes de desligar um funcionário ele tem um *feedback*, ele tem um retorno. Então olha aqui, você não foi bem, e não foi bem por causa disso, disso e disso, né? Então preste atenção nestes pontos, vamos evoluir nestes pontos. Então ele tem todas as oportunidades de reverter essa situação (André, 36 anos).

André diz que funciona assim porque para a empresa a conduta inadequada e o baixo desempenho são os motivos que levam à demissão. O descumprimento de regras de segurança também é determinante.

No atual cenário, a demissão, mais do que nos contextos anteriores, se tornou instrumento de controle por parte das organizações. O desemprego estrutural, a diminuição dos postos de trabalho e o alto nível de competição entre os trabalhadores – que para Dejours é uma competição destrutiva – faz com que o trabalhador se sinta a todo tempo ameaçado, sujeitando-se à sobrecarga de tarefas,

às pressões insuportáveis e as demais situações que ocasionam sofrimento (DEJOURS, 1999).

De fato, o quadro de funcionários da CBA diminuiu drasticamente nos últimos anos. Se em 2008 eram quase 5.300 trabalhadores, em 2020, doze anos após, são pouco mais de 4.100 (CBA, 2020a). São muito fatores que podem ter contribuído para esse retrocesso, como a terceirização de todos os setores da empresa, sobretudo da produção através da contratação das empresas terceirizadas, conhecidas como “empreiteiras” e a automação. Contudo, muito provavelmente, o consequente aumento da demissão impactou nas percepções que os trabalhadores possuem sobre a empresa.

Neste contexto os jovens foram diretamente impactados, especialmente com a oferta de salários significativamente menores em relação ao salário que era pago para os ingressantes anteriormente às mudanças acima citadas. Daniele afirma que a CBA desde 2014 reformulou o processo de entrada para os jovens:

Então, desde 2014, a gente trabalha com esses jovens que a gente seleciona através do SENAI como parceria para eles virem aqui de fato fazerem um programa de aprendizagem, onde eles adquirem experiência, no sentido de estar próximos ao processo de operação, para eles testarem um pouco desta atividade. Então desde que eu entrei com esta missão do programa a gente trabalhou justamente com isso. Foi um programa formado que é o Programa Operadores de Processos Metalúrgicos, que é essa aprendizagem. (Daniele, 30 anos)

A Lei da Aprendizagem publicada em 2000 e o Decreto 9.579/2018, que a regulamenta, asseguram que

[...] estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional (BRASIL, 2018).

A legislação prevê ainda que a contratação de aprendizes é destinada a jovens entre 14 e 24 anos, devendo-se priorizar os adolescentes de 14 a 18 anos. Atualmente a CBA contrata como aprendizes apenas jovens acima de 18 anos, que segundo Daniele se deve ao fato da existência de alto risco para o trabalhador <sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Com efeito, a legislação brasileira proíbe a contratação de aprendizes entre 14 e 18 anos quando “as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento e sujeitarem os

Desta forma, o Programa Jovem Aprendiz da CBA atende jovens até 24 anos, estudantes do ensino técnico no SENAI da cidade. Embora a empresa contabilize os jovens que estão neste Programa em seu quadro de funcionários, ingressar como aprendiz não é garantia de contratação.

Não é automático. Formou está contratado. Formou, aí a gente tem dentro da nossa área de atração um banco de talento dos nossos aprendizes, porque às vezes ele se formou em um ano que não está legal ainda de número de vagas, mas ele está lá mapeado como oportunidade (Camila, 30 anos).

No quadro da empresa existem 687 funcionários efetivos com idades entre 18 e 29 anos, sendo 578 homens e 109 mulheres, o que representa 16% do total. Quanto aos aprendizes/estagiários são 241, 119 homens e 112 mulheres compreendidos nesta faixa etária, isto é, 7% do quadro (CBA, 2020a).

Segundo o RH, os contemplados pelos programas recebem capacitação para a apropriação dos conceitos da fábrica: “estratégia, negócio, responsabilidade social, diversidade e como a gente transforma o mundo, não só dentro da empresa, mas com todo o ecossistema dos *stakeholders*<sup>13</sup>”.

Ainda conforme as entrevistadas os jovens participam do processo de avaliação de desempenho, que consiste na análise realizada pelo tutor ou trabalhador que o acompanha, além de uma autoavaliação, o que possibilita o protagonismo de sua própria carreira. Contudo não existe garantia de que será efetivamente contratado pela empresa.

Para a empresa, os jovens de hoje são mais questionadores e mais curiosos, e, para atrair esse público, segundo Daniele, a empresa se preocupa em entendê-los, já que os jovens atualmente se interessam por empregos com jornadas mais flexíveis e trabalho estilo *home-office*, possibilidade que não se enquadra na realidade da CBA:

E a preocupação quando a gente fala de juventude dentro dessa transformação de inovação é: a gente não deixa de ser uma área fabril, a gente não deixa de ser *commodity*, como é que a gente consegue ser atrativo e competir como, por exemplo, como uma *startup*. Onde ele tem

---

aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado” (BRASIL, 2018).

<sup>13</sup> *Stakeholders* é uma palavra da língua inglesa que traduzida significa “grupo de interesse”, e como próprio termo diz representa o conjunto de pessoas, geralmente os acionistas, que afeta e é afetado pelos objetivos e o desempenho da organização. (Dicionário Financeiro)

tudo o que ele sempre traz como anseio, que é uma jornada de trabalho mais flexível, que ele vai ter oportunidade de fazer um *home Office* mais flexível, de ter mais flexibilidade que a legislação de base ainda é mais rígida do que para uma *startup*. A atratividade para gente começa a ser um risco, por isso entender esses jovens é importante, é um valor para gente também. Então essa transformação quando Daniele traz de inovação, a gente tem que ser atrativo para o mercado e entender que a gente também está ficando para trás (Camila, 30 anos).

Com efeito, desde a década de 1990, como decorrência das crises do mundo do trabalho, observam-se algumas mudanças no modo dos jovens significarem o trabalho:

Enquanto no modelo tradicional a realização pessoal estava subordinada ao trabalho, hoje é o trabalho que tende a estar subordinado à realização pessoal, permanecendo, entretanto como um elemento e um lócus essencial, embora não exclusivo. Nesse sentido, não se trata tanto de uma rejeição do trabalho, mas sim de uma reivindicação de um trabalho que tenha sentido para o próprio indivíduo e/ou que lhe deixe tempo para uma vida própria (BAIJOIT; FRANSEN, 2007, p.122).

Mas é preciso cautela, pois esses sentidos podem se alterar a depender dos diferentes estratos de renda, sexo, escolaridade, experiências (ou não) com outras atividades laborais não significando, necessariamente, rejeição ao trabalho. (GUIMARÃES, 2005; CORROCHANO, 2008; 2013; CORROCHANO; ABRAMO, 2016, p. 8).

Contudo, diferentemente desta imagem de uma juventude inovadora, outro posicionamento é assumido pelos entrevistados quando perguntados sobre os jovens moradores de Alumínio. Olhando para os dados fornecidos pela empresa é possível concluir que, do total de jovens, incluindo aprendizes e estagiários, apenas 35% moram na cidade, realidade não muito distante dos trabalhadores adultos: 30% residem no município (CBA, 2020a).

Isto implica em uma pequena parcela da população economicamente ativa de Alumínio que está empregada na CBA. Em 2017, aproximadamente 18% dos aluminenses trabalhavam na empresa (DIEESE, 2018; IBGE, 2020a). Se olharmos especificamente para a juventude percebemos que esse número é ainda menor, apenas 10% dos aluminenses entre 15 e 29 anos estão empregados formalmente na empresa ou estão nos Programas de Aprendiz ou de Estágio (SEADE, 2020; CBA, 2020a).

As funcionárias do setor de Recursos Humanos da empresa se mostraram um pouco desconfortáveis: “existe, existe uma, uma, um desejo da empresa em ter o

maior número de empregados vindo de Alumínio. A logística é muito mais fácil. Além do apoio à cidade que nos apoia né?”.

Para a fábrica o motivo é bem claro: “É preciso encontrar meios para que [os trabalhadores de Alumínio] estejam aptos para todos os desafios que aqui eles vão encontrar”. André aprofunda a discussão ao dizer que muitos candidatos de Alumínio não atendem aos critérios do perfil da empresa:

A gente ouve muito falar: Ah, a CBA não contrata muito as pessoas de Alumínio, isso é um mito. Todo trabalho, todo o esforço que é feito aqui, se a gente puder contratar de Alumínio para a empresa é muito melhor, é muito melhor. O empregado sendo daqui a logística é melhor, entendeu? Está no município em que nós estamos, isso dinamiza o município, então isso é muito melhor. Só que existem os critérios, e a gente atende os critérios, né? Ser um morador de Alumínio não é um critério, é importante se a gente puder contratar de Alumínio, ok. Mas o critério é baseado em outras questões... (André, 36 anos)

Na mesma linha, Daniele questiona o porquê da diminuição da procura dos jovens pela empresa:

Porque às vezes já nesse mito que a gente não contrata, o jovem nem tenta. Porque às vezes é assim: se a gente não tem, porque que a galera não está vindo? Porque pode ser que tem uma população, aí é igual quando a gente fala no sentido de mulheres, pode ter uma população de jovens que nem acredita que é possível estar (Daniele, 30 anos).

Para os jovens que estão dentro da empresa, os entrevistados dizem que os maiores triunfos são o acompanhamento e a orientação contínua, que segundo Daniele desconstruem a representação de indisciplina e descomprometimento criada sobre os jovens atuais:

[...] quando a gente fala nos últimos dois anos pela estratégia de a gente colocar um programa de desenvolvimento onde a gente tem uma maior comunicação, maior contato, foi o maior aprendizado para quebrar esse mito. Porque na verdade o jovem pode ser até indisciplinado, mas muitas vezes por falta de acompanhamento e orientação (Daniele, 30 anos).

A fala da entrevistada reproduz uma das representações sociais mais consolidadas sobre a juventude, o adolescente e o jovem como projetos de adultos, a partir da ideia da juventude como preparação para a vida adulta. Nesta perspectiva

[...] os jovens têm sido objeto do discurso do outro – seja o da autoridade conferida à geração mais velha, seja o dos saberes disciplinares – e que,

portanto, silenciados e enredados nas estruturas de dominação as quais eles mesmos desconhecem, continuam a se submeter como tutelados, invisíveis e “não falantes” (CASTRO, 2011, p. 300).

Esta imagem ainda se articula com a representação dos jovens como desviantes das normas estipuladas para cada contexto, já que desde a modernidade a concepção de educação tem como função conservar a ordem social (PERALVA, 1997).

A despeito de todas as falas e políticas apontadas pelo setor de Recursos Humanos da empresa para a juventude o que se constata, nos últimos anos, é a sucessiva diminuição da participação da força de trabalho jovem na CBA. Desde 2008 o número de jovens sofre uma diminuição gradativa: em 2008, dos 5.277 funcionários da fábrica, 40% tinham entre 18 e 29 anos, já em 2017, dos 4.010 trabalhadores, somente 22% eram jovens:

Tabela 1: A participação da força de trabalho dos jovens na CBA.

<b>ANO</b>	<b>TOTAL DE FUNCIONÁRIOS</b>	<b>PARTICIPAÇÃO JUVENIL</b>
2008	5.277	40%
2009	4.809	37%
2010	4.730	33%
2011	4.785	31%
2012	4.747	29%
2013	4.668	30%
2014	4.471	29%
2015	4.008	25%
2016	4.076	24%
2017	4.010	22%

Elaboração própria.

Fonte: DIEESE, 2018.

Essa realidade vista na CBA também é vista no contexto geral. Dados do DIEESE (2018) apontam para uma diminuição drástica da participação juvenil na força de trabalho fabril nos últimos dez anos. Esse cenário é visto tanto a nível nacional quanto local, na Região Metropolitana de Sorocaba.

No Brasil, em 2008, 41% do trabalho na indústria era composto por jovens, já em 2017, essa participação reduziu para 30%. No estado de São Paulo, esse número reduziu ainda mais, de 40% para 27% no mesmo recorte de tempo e na

Região Metropolitana de Sorocaba se em 2008 a juventude formava 45% dos trabalhadores do setor industrial, em 2017 caiu significativamente para 31%.

Como visto, as reduções acontecem em proporções semelhantes, evidenciando uma realidade geral e conectada. Pensar quais são os fatores levaram a esta significativa diminuição dos jovens na indústria, de maneira geral, requer cautela, considerando, nesta análise, a importância dos dados dos demais setores da economia.

O comércio, de 2008 até 2017, é o que apresenta maior porcentagem de trabalhadores jovens. Em 2008, 52% da força de trabalho do setor no Brasil era composta por homens e mulheres entre 18 e 29 anos. Ao longo desses dez anos este número caiu para 42%, muito semelhante aos dados referentes ao estado de São Paulo que apontam para 52% em 2008 e 41% em 2017 e da RMS que de 55% caiu para 45% no mesmo período de tempo (DIEESE, 2018).

O decréscimo se reitera nos setores da construção civil, agropecuária e serviços dos três contextos: nacional, estadual e regional. Salientando que na RMS, diferentemente dos outros dois contextos, a indústria, embora permaneça como segunda maior empregadora de jovens, proporcionalmente falando, demonstra uma porcentagem maior comparada a São Paulo e ao Brasil (DIEESE, 2018).

Contudo é justamente na indústria que a queda se mostrou mais acentuada, com redução média de sete por cento no estado e na RMS e de seis por cento no país, contra cinco, seis e sete por cento respectivamente no setor agropecuário, que apresentou a segunda maior média de diminuição (DIEESE, 2018).

Esses números são consequências das taxas de desemprego no país, que se em 2008 era de 7,9%, em 2017 amargou 12,8%. Todavia, neste período esses indicadores não se comportaram de forma linear como majoritariamente se comportaram os números da empregabilidade juvenil. Em 2012 e 2013, por exemplo, as taxas caem para 5,5 e 5,7% respectivamente e, mesmo com esta melhora, no total geral a participação dos jovens continua a diminuir (IBGE, 2020b; DIEESE, 2018). Por fim, em 2019 enquanto a taxa de desemprego para as pessoas com mais de 30 anos é de 8%, para a juventude esse número chega a 20% (DIEESE, 2020).

O prolongamento da juventude pode ser um fator que contribuiu para esse cenário. Os eventos que marcam a transição para a vida adulta, como o casamento, a saída da casa dos pais e a paternidade/maternidade estão sendo postergados,

comparado com décadas anteriores, acarretando o prolongamento da juventude. Soma-se a isso a ampliação da escolarização. Nesta perspectiva, a entrada mais tardia dos jovens no mercado de trabalho diante do aumento do tempo dedicado exclusivamente aos estudos também faz parte do fenômeno (GUIMARÃES, 2006).

Contudo, certamente, esse prolongamento não se aplica a todos os jovens, visto que a depender do gênero, da raça, da classe socioeconômica, da localidade onde estes jovens vivenciam esta fase da vida o trabalho se constitui muitas vezes como a única forma de subsistência, dele e a da família, especialmente no Brasil. E se conseguem estudar é acumulando com o trabalho, geralmente, precário, concentrado, sobretudo, no mercado informal (TOMASSI; CORROCHANO, 2020).

Quanto à demora em se estabelecer no mercado de trabalho também deve ser considerado o fato de que “O jovem demora a obter um emprego, estabelece vínculos mais curtos e experimenta sucessivos episódios de desemprego até se estabelecer numa ocupação de maior duração” (DIEESE, 2020, p.5). Esse cenário é agravado no contexto atual, em que a estabilidade profissional está se tornando cada vez mais um privilégio, muito distante da realidade de grande parcela da juventude brasileira, submetida a experiências precárias e desregulamentadas de trabalho.

Os mais velhos também foram impactados pelas transformações no trabalho. Considerado um país jovem, no Brasil, a questão geracional no mercado de trabalho ficou limitada à juventude, todavia, com a mudança na estrutura demográfica brasileira, devido a maior longevidade da população, a queda da fecundidade e da mortalidade infantil será preciso conduzir também os olhares para a outra ponta (AMORIM, 2016).

As pesquisas de campo apontam que os recursos humanos das empresas atribuem características como lentidão, desorganização, problemas de relacionamento e dificuldade de adaptação às novas tecnologias e às mudanças aos funcionários mais velhos (CEPELOS, TONELLI; FILHO, 2013).

Por outro lado, conhecimento, experiência, confiabilidade, produtividade de qualidade, menor risco de sofrer acidentes, pontualidade, lealdade, respeito à hierarquia e a serenidade são os atributos positivos descritos em relação aos trabalhadores mais experientes (CEPELOS, TONELLI; FILHO, 2013).

No entanto, no cenário atual tais características perdem importância diante da possibilidade de diminuição dos custos, principalmente ao se tratar da força de

trabalho operária, que exige menor qualificação. A estratégia praticada por muitas indústrias de demissão dos funcionários mais velhos que tenham vínculos formais de trabalho para recontratá-los de maneira terceirizada, pagando-se muito menos por isso, é uma prática perversa amplamente utilizada pelos empresários.

Estes trabalhadores encontram grandes dificuldades de reinserção no mercado de trabalho formal. Com a aposentadoria como uma realidade cada vez mais longínqua e a necessidade pungente de gerar renda em um cenário desigual agravado pela crise econômica, eles se tornam vulneráveis.

As empresas prestadoras de serviço, amparadas pelas reformas recentes, se aproveitam desta vulnerabilidade e admitem estes trabalhadores que chegam a receber até 30% a 50% menos para cumprir jornadas ainda mais longas (CUT, 2017; DIEESE, 2020).

Mas são as grandes empresas, como a CBA, que mais ganham neste jogo:

[...] liberdade de contratar trabalhadores autônomos, usar o trabalho intermitente, transformando o empregado num “empreendedor de si mesmo”, por tempo parcial, por teletrabalho, bem como todas as formas precárias de trabalho com nuances e vulnerabilidades intencionalmente ocultadas pela nova legislação, permite aos empresários desresponsabilizar-se pelos custos de direitos do trabalho. É exatamente isso o que já acontece com a terceirização (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

Assim, de fato, parte considerável do quadro de funcionários das empreiteiras – como são chamadas as empresas que prestam serviço na área da produção para a CBA – é formada por ex-trabalhadores da Companhia. A maioria tem idades acima de 50 anos, foi demitida próximo da aposentadoria, e devido às suas experiências acabam sendo facilmente absorvidos por essas terceirizadas.

Mas para os que estão dentro da fábrica, quando olhamos para os homens, os trabalhadores com mais de 40 anos representam a maior parte do quadro, muito diferente das mulheres, em que uma parte significativamente menor está nesta faixa etária, como vimos no início dessa seção.

As mulheres na CBA também foram assunto importante nesta entrevista. As mulheres, mesmo diante dos avanços conquistados por meio das muitas lutas e embates, ainda estão longe de alcançar a igualdade no mercado de trabalho e segundo o Fórum Econômico Mundial, em 2019, esta foi a única área em que foram constatados retrocessos (Fórum Econômico Mundial, 2019).

A pesquisa de periodicidade anual abrangeu 153 países e tem como objeto estudar a paridade entre mulheres e homens nos campos da saúde, educação trabalho e política. Na política, foi a área em que ocorreram os maiores avanços, em comparação ao ano anterior. A escolaridade e a saúde estão bem perto da paridade, mas quando o assunto é trabalho, o relatório aponta que seriam necessários mais de dois séculos para se alcançar a igualdade em nível global (Fórum Econômico Mundial, 2019).

A pequena proporção de mulheres em cargos de liderança e a estagnação salarial são os principais fatores que contribuem para essa realidade. Ainda, segundo o relatório, embora o Brasil tenha apresentado uma melhora, ainda possui uma das maiores desigualdades de gênero da América Latina nesse quesito, ficando apenas atrás do Chile.

Outros dados de 2018 mostram que 45% do mercado de trabalho era composto por mulheres, o que representa um avanço, contudo, o valor médio da hora trabalhada é bem menor do que o valor recebido pelos homens, o que fica evidente ao conhecer o rendimento médio de R\$ 2.050 das mulheres enquanto os homens possuem rendimento médio de R\$ 2.579 (IBGE, 2020c).

Esses números tornam-se ainda mais desiguais quando constatamos que 22% das mulheres possuem ensino superior contra 18% dos homens, ou seja, as mulheres estudam mais e recebem menos (IBGE, 2020c). E são nos cargos de gerência que a diferença fica ainda mais brutal, mesmo ocupando as mesmas funções, a remuneração feminina fica muito aquém da dos homens. No outro extremo, às mulheres com menor escolaridade são pagos salários que não chegam a um salário mínimo (IBGE, 2020c).

Além da carga horária de trabalho em seus locais de emprego, as mulheres enfrentam ainda os afazeres domésticos, o que faz com que trabalhem em média 3,1 horas a mais por semana do que os homens, que apesar de estarem aumentando o tempo do trabalho doméstico nos últimos anos, ainda estão muito longe de assumir as responsabilidades de forma igualitária nas tarefas de casa e nos cuidados das pessoas (IBGE, 2020d).

Nos países do Sul, especialmente na América Latina, a reestruturação produtiva levou a formação de cadeias verticalizadas em que predominam as subcontratações e a fragilidade de regulamentações trabalhistas (ABRAMO, 1997).

Neste cenário, às mulheres, principalmente, às mulheres negras, das classes populares e às mulheres com menos escolaridade restaram os empregos temporários e instáveis, disponíveis no final da cadeia de terceirização. Empregos, em sua maioria, desprovidos de garantias sociais, mal remunerados e com condições precárias, reforçando a desigualdade de gênero historicamente, culturalmente e socialmente construído na idade moderna (HIRATA, 2005).

Dentro das fábricas a organização do trabalho segue uma divisão essencialmente sexista – para as mulheres cabem as tarefas repetitivas, manuais, com baixa utilização de tecnologia, nos moldes do trabalho doméstico e, como tal, pouco valorizado. Desta forma os dons femininos tidos como qualidades naturais estão muito longe de serem vistos como qualificação profissional (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Atualmente, as mulheres representam 32% da força de trabalho na indústria do Brasil, conforme dados da RAIS de 2017 (UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAXIAS DO SUL, 2017). Na metalurgia 18% dos empregos são ocupados pelas mulheres (DIEESE, 2017).

Já na CBA, apesar das contratações estarem aumentando nos últimos anos somente 9% dos trabalhadores são do sexo feminino. Ao olharmos para as funcionárias com vínculo real com a empresa, desconsiderando, portanto, a maioria que está em programas de estágio e de aprendiz, veremos que mesmo assim, quase 40% delas, estão compreendidas na faixa etária entre 18 e 29 anos, o que é duas vezes mais que a porcentagem de jovens entre os homens. A maioria das trabalhadoras da empresa tem entre 30 e 40 anos, e apenas uma pequena parte possui mais de 40 anos (CBA, 2020a).

Todavia, para além de uma questão quantitativa, é preciso conhecer um pouco os lugares que essas mulheres ocupam na empresa. A maior parte das trabalhadoras da Companhia, 72%, tem o ensino médio, e uma parcela significativa, 21%, cursou o ensino superior. Ao compararmos este último dado, isto representa o dobro da porcentagem dos homens. Em contrapartida, apenas 2% dos cargos de liderança da empresa são ocupados por mulheres, o que reproduz as estatísticas mundiais, sendo que 70% estão em setores operacionais e a parcela restante em cargos técnicos (CBA, 2020a).

Quando perguntados se a empresa possui alguma ação específica para a contratação das mulheres, os entrevistados disseram que existe uma meta a ser

alcançada e atualmente em quase todos os setores existe mulheres, e nos que não existe, segundo Daniele, é devido à legislação: “mulher é 25 kg e homem é 27 kg. Acho que é uma questão assim. Então acho que são áreas que exigem esforço físico acima de 25. Aí é questão de legislação”.

Camila disse que o espaço da mulher na empresa é uma prioridade para a organização e que inclusive foram desenvolvidas campanhas de cunho educativo sobre o machismo:

Então a gente treinou toda a liderança para ter consciência em relação ao machismo, sexismo, tabus, que a gente chama de viés inconsciente em relação à mulher. Já para poder começar a gente trabalhar esse ano, que é uma meta institucional aumentar o número de mulheres (Camila, 30 anos).

De fato, como vimos, a contratação de mulheres vem aumentando nos últimos anos na CBA, o que também é observado no setor industrial de maneira geral. Mas a substituição da mão de obra masculina pelo trabalho feminino, drasticamente mais barato, as contratações temporárias, as cargas horárias parciais e a informalidade impulsionaram o aumento das mulheres nas fábricas em uma inserção longe de ser paritária em termos salariais e de ocupação de espaços de gestão e liderança (HARVEY, 2008b).

Enfim, ao longo dessa seção pode-se perceber que aconteceram mudanças no interior da Companhia Brasileira de Alumínio, e como mesmo disseram os entrevistados do setor de Recursos Humanos, “mudanças feitas para adequar a empresa à nova ordem do mercado”.

Essas transformações afetaram diretamente os trabalhadores, reconfigurando o modo como percebem a fábrica. Foram mudanças complexas e, portanto, devem ser analisadas por perspectivas múltiplas, articuladas e não-binárias.

Em meio a esse contexto impositivo e estruturante existem trajetórias pessoais que resistem e encontram estratégias para superar os desafios com os quais convivem em seus cotidianos, por isso, olhar para os trabalhadores das fábricas é olhar para como os sujeitos percebem e reagem às transformações.

Os empregados da CBA que estão há mais de vinte anos na Companhia tiveram que se adequar à nova era para permanecer na empresa e os jovens que ingressaram há poucos anos já iniciaram no curso deste processo.

Como essas duas gerações de trabalhadores perceberam tais mudanças é a pauta dos próximos capítulos.

### 3. O ENCONTRO COM DUAS GERAÇÕES DE TRABALHADORES

Esta dissertação nasce de um movimento centrípeto e em seu processo continuou a se comprometer com o movimento. Temos uma fábrica como objeto de pesquisa, uma fábrica que só tem sentido ao ser concebida através dos olhares de seus trabalhadores e trabalhadoras, afinal, é com e para essas pessoas que esse estudo se faz.

Por isso, este capítulo se concentra na apresentação dos entrevistados e entrevistadas e as imagens que possuem da CBA, começando com os caminhos trilhados para chegada aos nossos interlocutores e interlocutora.

#### 3.1 O encontro com os entrevistados e a entrevistada

Foram entrevistadas, no total, seis pessoas que trabalham na empresa Companhia Brasileira de Alumínio. Três delas trabalham há mais de 20 anos na empresa, com idade entre 40 e 55 anos e três são trabalhadores jovens, entre 18 e 29 anos de idade.

A proposta de falar com dois grupos de faixas etárias diferentes não foi decidido *a priori*, mas surgiu durante o processo de construção dessa dissertação. Conhecer as percepções dos trabalhadores sobre a Companhia Brasileira de Alumínio é uma empreitada centrada nas imagens que essas pessoas criaram a partir das suas experiências com a fábrica, contudo, como vimos, a CBA mudou, motivada, sobretudo, pelas mudanças mais amplas no mundo do trabalho.

Ouvir duas gerações foi uma forma de olhar mais fielmente para essas percepções sob a perspectiva de movimento. Conhecer os trabalhadores jovens e os trabalhadores adultos é se comprometer com uma pesquisa mais ampla e ao mesmo tempo mais profunda, a fim de compreender como tais percepções guardam proximidades, distanciamentos e ambiguidades.

Sendo assim, como pesquisa qualitativa, a escolha dos entrevistados se guiou menos pela quantidade de entrevistas, mas, mais fundamentalmente, pela diversidade dos percursos individuais dos trabalhadores, para, desta forma, trazer à tona a pluralidade das percepções (PAIS, 2005).

A idade dos entrevistados, o tempo de serviço na empresa e a residência em Alumínio foram aspectos determinantes para a seleção dos entrevistados. Desta forma, buscamos por trabalhadores e trabalhadoras que tivessem entre 18 e 29 anos, e por trabalhadores e trabalhadoras com mais de 40 anos de idade, sendo que estes últimos trabalhavam há mais de 20 como funcionários da CBA.

A partir destes pressupostos foram estabelecidos critérios como: alcançar diferentes níveis de escolaridade dentre os entrevistados; procurar pessoas que moravam na Vila Operária e outros que não e encontrar trabalhadores cujas famílias (pais ou mães) tivessem trabalhado na empresa ou não. Tratava-se de ir ao encontro de uma diversidade de trajetórias dos interlocutores.

De forma geral, a oportunidade de conversar com esses trabalhadores e trabalhadoras foi uma tarefa desafiadora, e, neste contexto, é importante salientar que a fábrica não teve nenhuma participação neste processo de seleção e de encontro com os entrevistados.

Enquanto o primeiro encontro se deu a partir do conhecimento e das relações que eu tinha da cidade e com os moradores, os demais dependeram, sobretudo, das indicações das próprias pessoas que eu entrevistava.

O fato de eu pertencer à comunidade facilitou a aproximação com os trabalhadores, e, de certa forma, possibilitou uma confiança maior na relação entre entrevistador e entrevistado.

Todavia, nos deparamos com algumas dificuldades ao longo deste processo. Por vezes, entrei em contato com as pessoas e não obtive resposta, ou foi necessário insistir e remarcar as conversas. Em alguns casos, a proposta, em um primeiro momento, causou receio nos trabalhadores preocupados com possíveis prejuízos pela participação em um estudo que envolvesse seu empregador. Outra hipótese para a hesitação ou ausência de devolutiva do contato é a insegurança referente a saberem ou não as respostas às perguntas que lhes seriam feitas.

A pandemia causada pelo vírus SARS-coV-2 também foi um fator a ser considerado. Conhecido também como Novo Coronavírus ou Covid-19, a disseminação do vírus iniciou-se na China, na cidade de Wuhan, sendo publicamente divulgadas as primeiras infecções em dezembro de 2019. Rapidamente a doença se espalhou pelo planeta, causando milhões de casos e centenas de milhares de mortes por todo o mundo. Atualmente os pesquisadores trabalham para desenvolver uma vacina contra o vírus e, até que ela seja uma

realidade, o distanciamento social, o uso de máscara facial e a assepsia das mãos são as principais formas de evitar o contágio (BRASIL, 2020).

Tal contexto influenciou no trabalho de campo, sobretudo na busca por esses perfis de entrevistados, principalmente em relação às mulheres jovens ou com mais de 20 anos de serviço na empresa, que, conforme os entrevistados, estão em sua maioria aposentadas ou possuem mais de 30 anos de idade, falas estas que foram ao encontro com os dados apresentados anteriormente sobre as faixas etárias das trabalhadoras que estão na empresa.

As entrevistas foram realizadas com certo intervalo de tempo entre uma e outra. Em janeiro aconteceram as conversas com os dois primeiros trabalhadores e em sequência a entrevista com o terceiro trabalhador, no mês de fevereiro. Com a quarta e o quinto entrevistados os encontros foram em março e, por fim, as duas últimas entrevistas foram feitas no mês de junho, todas no ano de 2020.

Os encontros aconteceram em locais decididos pela trabalhadora e pelos trabalhadores. Na casa dos entrevistados, em dois casos; na casa da entrevistadora em outros dois casos; e de forma remota, devido aos cuidados necessários para a prevenção de contaminação da pandemia de Covid-19, nos casos dos últimos entrevistados.

Os trabalhadores mais velhos, de forma geral, pareceram mais confiantes e mais preocupados no momento de elaborar suas falas, e como resultado as respostas desse grupo são mais longas; por outro lado os jovens deram respostas mais rápidas e objetivas. É preciso cuidado aqui para não atribuir às idades a maior ou menor facilidade para o diálogo. Há vários outros fatores envolvidos em uma situação de entrevista. Especificamente em nosso caso, as entrevistas com os adultos foram mais longas comparativamente às entrevistas com os mais jovens.

Os mais velhos também aparentaram estar mais atentos e interessados em saber das motivações e das repercussões da pesquisa, mais cuidadosos com a leitura do termo de consentimento; os jovens pareceram se importar menos com o objetivo e a finalidade do trabalho, em comparação com o outro grupo, o que não significou uma demonstração de descaso no desenrolar da entrevista.

### **3.2 O perfil da trabalhadora e dos trabalhadores**

Antes de olhar para as percepções dos entrevistados sobre a imagem que formaram da fábrica, é imprescindível conhecer algumas informações relevantes destas pessoas. O quadro “Informações sobre o perfil dos entrevistados” a seguir apresenta dados que compõem o perfil destes trabalhadores.

Tabela 2: Informações sobre o perfil dos entrevistados

<b>Nome<sup>14</sup></b>	<b>Idade</b>	<b>Gênero<sup>15</sup></b>	<b>Raça/ cor<sup>16</sup></b>	<b>Idade de admissão</b>	<b>Tempo de trabalho na fábrica</b>	<b>Formação escolar</b>	<b>Média Salarial (R\$)</b>
Abigail	54 anos	Feminino	Negra	18 anos	36 anos	Ensino Superior	5.500,00
Alberto	46 anos	Masculino	Negro	18 anos	28 anos	Ensino Médio	3.500,00
Roberto	41 anos	Masculino	Negro	18 anos	23 anos	Ensino Superior	4.000,00
Juliano	28 anos	Masculino	Branco	21 anos	7 anos	Ensino Médio	2.400,00
Eduardo	25 anos	Masculino	Pardo	23 anos	2 anos	Ensino Médio	2.400,00
Mário	21 anos	Masculino	Negro	20 anos	1 ano	Ensino Médio	2.700,00

Elaboração própria.

Fonte: Dados da pesquisa de campo.

Alberto, Abigail e Roberto compõem o grupo de trabalhadores adultos que têm mais de 20 anos de serviço na CBA.

<sup>14</sup> Todos os nomes aqui citados são fictícios, pois, conforme Bourdieu, as conversas com os entrevistados podem “revelar as coisas enterradas nas pessoas que as vivem e que ao mesmo tempo não as conhecem e, num outro sentido, conhecem-nas melhor do que ninguém” (BOURDIEU, 2001, p. 708), por isso, o anonimato é uma forma de respeitar a confiança que o entrevistado depositou no pesquisador ao falar de suas experiências e percepções.

<sup>15</sup> Como se trata de identificação, o gênero foi autodeclarado por cada entrevistado.

<sup>16</sup> A raça/cor foi autodeclarada por cada entrevistado.

O pai de Alberto veio de Minas e sua mãe do Paraná para morarem na cidade de Alumínio. Há quinze anos ele reside na Vila Operária com sua esposa e os dois filhos. Desde os 18 anos de idade na empresa, Alberto se espelhou nos irmãos e no pai para entrar na CBA. Sócio do sindicato, atualmente ele trabalha no setor de tratamento de gases que são emitidos durante o processo de superaquecimento da bauxita, nas salas fornos.

Abigail mora atualmente em um bairro central do município de Alumínio com o esposo e os dois filhos, mas por muito tempo residiu com a família em uma das casas da Vila Operária. A trabalhadora possui amplo histórico familiar na CBA: pai, irmãos e tios que saíram de Minas Gerais para vir para a cidade trabalhar na empresa. Abigail nunca foi sindicalizada. Iniciou sua carreira como telefonista e no setor permaneceu a maior parte de seus mais de 30 anos a serviço da Companhia. Atualmente é proprietária de um pequeno hotel na zona central de Alumínio, motivada também por sua formação de nível superior como administradora de empresas.

Roberto faz parte de uma família de seis irmãos que trabalharam ou trabalham na empresa, assim como seu pai, natural de Minas Gerais, que lá se aposentou. Ele mora em Alumínio desde que nasceu e atualmente reside na Vila Operária com a esposa e a filha. Roberto é sindicalizado e há anos está no setor de refinaria, em que é feita a primeira transformação química do alumínio.

Já Juliano, Mário e Eduardo formam o grupo dos trabalhadores jovens, que têm entre 18 e 29 anos de idade. Juliano foi o primeiro deste grupo com quem conversei. O entrevistado, dentre os jovens, é o mais velho, com 28 anos, e o que tem maior tempo de trabalho na fábrica. Seu pai e seus tios, que vieram do Paraná, também foram funcionários da CBA, diferente da maioria dos entrevistados, Juliano nunca morou na Vila Operária, mas está na cidade de Alumínio desde que nasceu. Ele mora com a esposa em um bairro localizado na entrada do município, em um terreno compartilhado com sua avó. O jovem não é sindicalizado e trabalha no setor de expedição desde seu ingresso na CBA.

Mário é o trabalhador mais jovem, com 21 anos. Seu pai também trabalha na CBA, bem como seu avô, que se aposentou na empresa. Ele morou na Vila Operária com seus pais durante toda sua infância e adolescência e atualmente reside no centro da cidade com a esposa e os dois filhos pequenos. Mário não é sócio do

sindicato e desde que entrou na fábrica trabalha no setor das Salas Fornos, nas quais ocorre o processo de superaquecimento da bauxita.

Eduardo, 25 anos, foi o último entrevistado. O jovem mora com sua mãe em um bairro afastado do centro, contudo, diferentemente dos demais, não nasceu em Alumínio, mas veio para a cidade quando ainda era criança. Seus tios também trabalham na empresa, e vieram, assim como ele e sua mãe, da cidade de São Paulo. Ele não é sócio do sindicato e também está alocado no setor das Salas Fornos, nas quais ocorre o processo de superaquecimento da bauxita.

Os trabalhadores adultos têm em comum diversos pontos: os três se declaram negros, são casados, têm filhos e dois deles são sindicalizados. A idade com que ingressaram na fábrica também é a mesma e o tempo de moradia na Vila Operária também são semelhantes. Todos residem em Alumínio desde que nasceram, e os três perfis possuem histórico familiar na CBA.

Por outro lado, a idade, o tempo de serviço na fábrica e a escolaridade são diversificados, sendo que quanto à escolaridade, Abigail e Roberto possuem ensino superior e Alberto o ensino médio.

Em relação ao grupo de trabalhadores jovens, a raça/cor se diferencia nos três casos. Juliano se declara branco, Eduardo como pardo e Márcio como negro. O estado civil e o fato de ter filhos também não são homogêneos, enquanto Mário é casado e têm dois filhos, Juliano é também casado sem filhos e Eduardo é solteiro. O tempo de moradia em Alumínio também se diversifica entre os três perfis, sendo que Eduardo é o único entrevistado que não reside em Alumínio desde o nascimento. Os tempos de trabalho também são acentuadamente distantes um do outro, Juliano é o que apresenta tempo mais extenso, 8 anos, depois Eduardo com 2 e Mário, o mais jovem, com 1 ano de serviço na Companhia. Da mesma maneira, embora que de maneira mais sutil, são diferentes as idades de admissão na metalúrgica: Mário foi o que ingressou mais novo, aos 20 anos de idade, Juliano foi admitido com 21 e Eduardo foi contratado quando tinha 23 anos de idade.

Já os pontos comuns entre os entrevistados jovens se referem, assim como os adultos, ao fato de todos terem familiares que trabalhavam ou trabalham na fábrica, de não morar nas casas da Vila Operária, de não serem sócios do sindicato e de possuírem, os três, o nível médio completo. Instigante observar como, ainda que mais jovens, esses trabalhadores ainda não haviam alcançado o ensino superior. Nenhum tinha cursado ou estava cursando esse nível de ensino.

Há pontos que aproximam os dois grupos. As condições de estarem casados e possuírem filhos são situações presentes em ambos. Os arranjos familiares também se assemelham, predominando a moradia com a companheira ou companheiro e os filhos, a presença de histórico familiar na empresa atravessa jovens e adultos e em certa medida as idades de entrada na CBA também são parecidas.

Contudo, existem diferenças que podem ser categorizadas. A raça/cor se diferencia de um grupo para o outro, a moradia da Vila Operária se destaca como um distanciamento entre os grupos, e, se todos os adultos moram ou moraram grande parte da vida na Vila, entre os jovens, dois deles nunca residiram nesse local e o outro morou apenas na infância. Mais um ponto evidente é a escolaridade, enquanto dois trabalhadores mais velhos possuem o ensino superior, por outro lado, no grupo dos jovens, todos têm o ensino médio.

### **3.3 A questão das gerações: breves considerações**

Popularmente, as gerações são tipificadas com letras que representam uma série de características daquele grupo em que nasceram e viveram em determinado tempo.

Sob esta perspectiva, os trabalhadores adultos entrevistados nesta pesquisa pertenceriam à geração X. Segundo essa linha, a geração X nasceu em meio a um contexto familiar em transição, no qual as mulheres trabalhavam fora de casa. No âmbito do trabalho, vivenciaram mudanças importantes, como o início do processo da crise do mundo do trabalho assalariado (COMAZZETO et al., 2016).

Já nossos jovens trabalhadores, seriam enquadrados na geração Z, cujo nascimento e experiências foram em meio a profundas mudanças do ponto de vista das tecnologias de informação e comunicação, sobretudo com o advento dos aparelhos tecnológicos, com destaque para a internet, o celular e as redes sociais (COMAZZETO et al., 2016).

Contudo, a análise geracional vai muito além de enquadramentos em datas e na atribuição de um conjunto padronizado de características. Ter idades aproximadas e participar de experiências semelhantes em um mesmo espaço de tempo são apenas pressupostos para o pertencimento a uma geração (WELLER, 2010; 2020).

Por esta perspectiva, portanto, não basta que os indivíduos se enquadrem em uma determinada faixa etária para que sejam considerados integrantes de uma geração. O pertencimento a uma geração, segundo Mannheim, vai além dos marcos de vida, morte e idade: refere-se a como os indivíduos se relacionam uns com os outros e agem frente aos problemas de seu tempo (MANNHEIM, 1993).

Grupos de indivíduos com a mesma posição geracional têm em comum a possibilidade de viver experiências semelhantes por localizarem-se em uma mesma unidade temporal e histórico-social, o que não significa dizer que irão viver um conjunto comum de experiências, isto irá depender de outros fatores sociais que poderão viabilizar essa possibilidade (WELLER, 2010).

“Estar fundamentado em algo não chega a significar estar contido nesse algo” (MANNHEIM, 1993, p. 209). Ainda conforme Mannheim (1993) se a posição geracional somente garante condições potenciais de viver experiências comuns, a conexão geracional é segundo Mannheim um destino. Para estabelecer uma conexão geracional os indivíduos pertencentes à mesma posição geracional precisam estabelecer vínculos reais com as experiências sociais e espirituais de seu espaço temporal e histórico-social.

Estar conectados a uma mesma geração significa compartilhar os mesmos vínculos, mesmo que em territórios geográficos diferentes, significa viver de forma coletiva fatos históricos e sociais sem que nunca os indivíduos tenham mantido sequer contato pessoal (MANNHEIM, 1993).

Contudo, os indivíduos não reagem da mesma forma diante dos eventos e é nesse sentido que Mannheim conceitua as unidades geracionais como um grupo que estabelece conexões geracionais entre si e que, para além, se posicionam e atuam, em certa medida, de forma comum (WELLER, 2010).

Desta forma, para Mannheim, o mundo moderno possibilita a coexistência de diversas unidades geracionais que inclusive podem se contrapor em suas formas de ver e reagir a um mesmo problema histórico-social, posicionando-se com pensamentos conservadores ou liberais (WELLER; BASSALO, 2020).

Os conceitos de posição geracional, conexão geracional e unidade geracional se articulam para aprofundar o entendimento de gerações. Com estas ideias centrais Mannheim nos convida a olhar as transformações sociais pela abordagem do movimento, pois a entrada e saída de gerações produzem também essas

transformações, já que as unidades geracionais mudam ideias, valores e comportamentos (TOMIZAKI, 2005).

Como esses indivíduos reagem e problematizam as questões de seu tempo acaba ligando-os a uma mesma geração, ou seja, embora no interior destas unidades geracionais existam posições diversas, inclusive contraditórias, o que os vincula é como reagem às potencialidades e aos limites estabelecidos por uma mesma condição material (TOMIZAKI, 2005).

Essas foram, em síntese, as principais contribuições de Karl Mannheim para o campo geracional. Ao ler sua produção é preciso levar em consideração as diferentes fases e contextos pelos quais sua obra é marcada, que fazem com que sua literatura sobre o tema seja considerada por muitos autores um clássico, sobretudo, pelo olhar sociológico refinado que o autor lança sobre a questão das gerações (WELLER, 2010).

Assim, para Mannheim, é a partir das gerações que uma sociedade se perpetua. Sem ela seria necessário um eterno recomeço:

Solo si esos hombres utópicos gozaran de una consciéncia total, igualmente utópica, si vivenciaran todo lo vivenciable, pudieran saber todo lo que puede saberse y gosaran de una elasticidad como para poder empezar siempre de nuevo, solo entonces se compensaría, hasta certo punto, a la falta de la sucession de generaciones (MANNHEIM, 1993, p. 212).

Nascidos no período da Ditadura Militar, os trabalhadores adultos entrevistados neste estudo vivenciaram sua juventude entre as décadas de 1980 e 1990. Mesmo sendo décadas próximas são marcadas por contextos diferentes. Os anos 1980 ficaram conhecidos como “a década perdida”, devido à recessão econômica que acirrou ainda mais as desigualdades. Mas na perspectiva sociológica foi uma era de intensas manifestações sociais, mobilizadas pela redemocratização, com destaque para os movimentos sindicais atuando em um momento em que a indústria brasileira iniciava o processo de industrialização. (CASTRO; LEITE, 1994)

Este panorama impactou de forma geral na estrutura do mercado de trabalho. O aumento significativo do trabalho autônomo, sem carteira assinada, o crescimento das formas precárias de trabalho e a estagnação dos salários nos empregos formais fizeram com que a década de 1980 representasse o início do processo de desregulação do trabalho no Brasil (JÚNIOR; POCHMANN, 2000).

O acesso à educação avançou nos anos de 1980, mas ainda consistia em uma realidade muito distante para as mulheres, os negros e as camadas populares, haja vista a média de estudo para esse grupo, 2,4 anos, enquanto para os homens brancos a média era quase o dobro, 4,5 anos. Neste contexto, concluir o ensino fundamental era uma conquista significativa e um diferencial importante no mercado de trabalho (IPEA; PNUD, 1996).

Já a década de 1990 foi marcada pelo Plano Real e a consequente queda da taxa de inflação no âmbito econômico. O modelo neoliberal, já consolidado, diminuiu significativamente a intervenção do Estado no mercado e, articulado à reestruturação industrial gerou profundas transformações nas fábricas, com a abertura do mercado para a competitividade e o aumento da produtividade, a partir da automação (CASTRO; LEITE, 1994).

Mesmo com o aumento histórico das matrículas no ensino superior, ainda que até os dias atuais esse índice não seja satisfatório, a modernização do processo produtivo não implicou no aumento da demanda por trabalhadores qualificados, tal como visto nos países centrais. (PECORA; FILHO, 2014).

O que se viu no Brasil foi o aumento pela procura de trabalhadores com ensino médio completo, como reflexo do aumento da parcela da população que concluiu essa etapa da escolarização em decorrência das políticas de ampliação do acesso à educação básica nos anos de 1990, motivadas principalmente pelo interesse na formação de profissionais que servissem aos interesses do mercado e que implicasse em um custo menor com o pagamento dos salários (PECORA; FILHO, 2014).

Por esta perspectiva, então, nossos entrevistados pertencentes ao grupo dos adultos vivenciaram questões próprias de seu tempo, muito marcadas por transformações de cunho político, social, educacional, econômico e no mundo do trabalho. Mudanças essas que impactaram em seus percursos laborais, o que é possível de se constatar através das falas dos trabalhadores, especialmente em relação às percepções sobre suas experiências de entrada na fábrica, como veremos no capítulo seguinte.

Sendo assim, ancorados nos preceitos sociológicos da categoria de geração, entendemos que os trabalhadores adultos desta pesquisa pertencem a uma geração, pois, além de possuírem idades próximas, suas trajetórias foram atravessadas por esse contexto comum de transformações em ampla escala, e no

trabalho na CBA de forma específica, requerendo deles mecanismos de adaptação ou resistência em face aos mesmos problemas.

Da mesma forma, os jovens entrevistados nesta pesquisa constituem uma geração. Além de estarem, conforme Peralva (1997), em uma fase específica da vida, estão iniciando seus percursos laborais em um contexto de recentes reformas no mundo do trabalho.

Esse contexto está redefinindo os horizontes e os limites da condição operária para os jovens, visto que ao mesmo tempo em que se observa a diminuição dos empregos na indústria, como visto anteriormente, percebe-se também o aumento das possibilidades do alongamento da escolaridade. Fatores que fazem com que os jovens projetem outras possibilidades para seus percursos profissionais, em geral, fora do espaço da fábrica (TOMIZAKI, 2013).

O desmonte das leis trabalhistas, a precarização institucionalizada, a flexibilidade, por meio da terceirização e das subcontratações, a apologia a um empreendedorismo que ilude principalmente os vulneráveis ao avançar com o processo de desregulamentação do trabalho, responsabilizando integralmente o indivíduo por seu percurso laboral constituem uma realidade comum que cria desafios cotidianos aos jovens da atualidade e os une em uma conexão geracional. A maneira relativamente uniforme de reagir a estes desafios faz com que formem-se as unidades geracionais, tendo como fatores fundamentais nesta formação as oportunidades, as limitações, o meio social em que vivenciam suas experiências e os processos educativos que vão construindo-os como sujeitos.

Entender a abordagem geracional por este olhar sociológico rompe com a ideia da geração como um grupo homogêneo e uniforme. Aliás, geração que foi a escolha dessa pesquisa justamente por possibilitar uma análise histórica e multidimensional do problema (WELLER, 2010).

Afinal, se de uma geração para outra, implicitamente, há rupturas e disputas, existem também as alianças e as continuidades, que em determinados pontos as distanciam e as aproximam, inclusive no interior do mesmo grupo (TOMIZAKI, 2010). Ainda mais quando se trata da contemporaneidade, em que esta cristalização se desfaz diante da velocidade com que as mudanças acontecem, desconstruindo assim o caráter linear das conexões geracionais:

Assim, a cristalização geracional se dissolve pela dissolução da oposição entre o passado e o futuro. O futuro se torna presente e absorve o passado. O tempo linear aparentemente se esgota, cedendo lugar a um tempo funcionalmente diferenciado (PERALVA, 1997, p. 21).

Entender que cada geração “é capaz de perceber o mundo e de se entender no mundo com os instrumentos e as nuances próprias a esse grupo” e ao mesmo tempo considerar que as fronteiras que separam as gerações estão cada vez mais fluidas é estar preparado para olhar com cuidado para o belo e ambíguo movimento do tempo reelaborado pelas trajetórias dos sujeitos. (TOMIZAKI, 2010)

Compreender, portanto, as percepções que os trabalhadores possuem sobre a CBA à luz da perspectiva geracional foi um desafio que requereu este olhar sensível e delicado para as recorrências e para as ambiguidades.

### **3.4 A CBA para os trabalhadores e a CBA para Alumínio**

Fábricas como a CBA, que exercem influência em seus trabalhadores para além da esfera laboral intentam, para se perpetuarem, gerar em seus empregados um imaginário de gratidão e devoção. A partir dessa perspectiva, nesta seção, buscou-se conhecer a imagem que cada trabalhador entrevistado formou sobre a CBA.

De início, todos os trabalhadores disseram ouvir falar da CBA desde a infância, a maioria desde quando começou “a entender o mundo”: “Desde quando eu comecei a entender as coisas, eu acho, né? Desde seis, sete anos começa a assimilar as coisas, entende um pouco, né?”, disse Roberto. Para Alberto e Juliano o fato de sempre morarem em Alumínio já significava saber da existência da empresa: “Ah, desde muito jovem, né? Acho que desde os sete anos de idade, quando eu comecei a compreender as coisas eu já ouvia falar já da CBA, né? Sempre morei aqui.”.

Se, de forma unânime, eles ouviam falar da empresa desde pequenos, a imagem que tinham da CBA quando crianças diverge. Os trabalhadores adultos dizem que tinham como imagem uma empresa grande e familiar. Abigail descreve: “Empresa era, era boa, era humana, era uma empresa totalmente familiar, todo mundo conhecia o seu tio, o seu diretor sabia quem era seu pai, o encarregado sabia quem foi seu bisavô, então era uma empresa totalmente familiar”.

Para Roberto a empresa parecia ser fantástica:

Enxergava como uma fábrica grande porque nós tínhamos aqui os ônibus, algo grande, grandioso, porque quando a gente era moleque era época de construção de barragem, você tinha vários ônibus, aqueles caminhões enormes, então você tinha a visão de algo muito grande, uma fábrica grande, com várias coisas que a gente era acostumado a ver na TV em questão de máquinas, né? (Roberto, 41 anos)

Entre os jovens, Juliano faz uma leitura muito próxima da do grupo dos adultos, e para Mário, na mesma linha, a imagem era de uma empresa muito boa e reconhecida fora da cidade, imagem que para ele perdura até hoje: “Até hoje é umas das empresas mais faladas, né? Mercado, publicidade. Eu vou viajar e falo da cidade de Alumínio ninguém conhece, se eu falo da CBA todo mundo conhece.”

Já para o outro jovem, Eduardo, a CBA representava um lugar de riscos. Ele ouvia de seus familiares que a empresa não tinha segurança e por isso era perigosa. Eduardo vai além, diz também que seus tios diziam que a fábrica era rigorosa com seus empregados, impondo censuras a eles: “Você não podia falar da CBA aqui fora, tipo ah ‘vou escrever alguma coisa da CBA no jornal, falar para algum jornalista’ ela já brecava já, falar algum mal dela era bem perseguido lá”.

Os entrevistados foram convidados a contar sobre alguma possível experiência de vida, vivenciada por eles, ligada à fábrica. Todos relataram algum fato. Os adultos contaram episódios que notavelmente possuíam valor afetivo. Abigail, por exemplo, conta com lágrimas nos olhos, fortemente emocionada, um momento que para ela foi inesquecível.

Ela trabalhou 33 anos na empresa, a maior parte deles como telefonista. Ela se recorda de quando recebeu um telefonema do dono da empresa, à época, Antônio Ermírio, agradecendo-a por ter ido trabalhar em um domingo, atendendo a necessidade da empresa:

“Abigail”, aí eu falei “Oi, Engenheiro”, porque eu chamava o diretor de engenheiro, aí ele falou: “Então, o Dr. Antônio quer falar com você”, eu falei “Comigo?!” Ele falou: “É, quer dar uma palavrinha com você”, eu pensei está bom, acho que ele vai pedir alguma informação, aí falei com ele: “Pois não Dr. Antônio, o senhor está precisando de alguma coisa?”, aí ele falou “Não, ontem você que veio nos ajudar, né?” eu falei “Sim.” “Eu queria agradecer por você ter deixado a sua família e por você ter vindo colaborar com a gente, porque domingo é um dia sagrado, é dia de a gente ficar com a família e você deixou o seu almoço, a sua família e são poucas as pessoas que fazem isso”. Aí eu ia falar o quê? “Imagina”, eu estava mais tremendo de medo dele falar alguma coisa do que me elogiar, isso foi uma

coisa que aconteceu que eu levo para a minha vida inteira. A gente não imagina quando vai entrar numa empresa que você vai ser respeitado como ser humano, como profissional a gente nem fala porque profissional hoje em dia está muito aquém, mas como ser humano, né? A pessoa, e outra coisa, é o Antônio Ermírio de Moraes, você acha que ele teria a necessidade de me agradecer, eu era como muitos dizem, eu era um número ali dentro então você se sente valorizado, você se sente importante, motivado, principalmente motivado, isso foi assim um marco, né? (Abigail, 54 anos)

Alberto conta que os desfiles cívicos significaram momentos marcantes, especialmente quando paravam na portaria da fábrica para fazer as apresentações. Roberto destaca como experiências significativas com a fábrica as visitas escolares na empresa, assim como a campanha para Governador de Antônio Ermírio. Para o trabalhador isso ficou marcado porque mobilizou a cidade toda.

Os jovens também relatam suas lembranças, mas elas são vividas de maneira mais mediada, sem um contato direto com a gerência da empresa, como no caso dos adultos. Juliano recorda das visitas escolares à fábrica, Mário e Eduardo apontam as festas promovidas pela empresa, como a do dia das crianças, de natal e a festa do trabalhador como momentos marcantes para eles:

As festinhas da CBA, né? Que meu pai sempre trazia os convitinhos, festa dos dias das crianças, a do natal, no dia todo mundo ficava ansioso, era festa muito legal, só quem tinha um pai lá ganhava um convite para ir, muito legal (Mário, 21 anos).

É possível perceber que as imagens formadas pelos dois grupos, em sua maioria, estão relacionadas ao tamanho da empresa, possivelmente devido à presença marcante da fábrica na cidade, especialmente na ocupação do território e nos impactos que causava neste espaço.

Os entrevistados referem-se também à imagem de uma empresa familiar, que provavelmente tem origem nos processos de ingresso que privilegiavam a contratação de pessoas da mesma família e no fato da existência da Vila Operária – que se articulam como mecanismos de dominação utilizados por fábricas-cidades.

A fala de Abigail, carregada de emoção, evidencia como o mecanismo de gerência do “bom patrão” é parte importante no processo de interiorização do trabalhador de sua própria dominação e, juntamente com outros mecanismos, como a cessão de casas, constituem uma forma da fábrica controlar a existência material do grupo operário (LOPES, 1988, p. 91).

Para alguns trabalhadores o simples fato de morar em Alumínio já é pressuposto para saber da empresa, para outro, a CBA é mais reconhecida que a cidade, revelando que essas imagens são produtos da relação de subordinação estabelecida pela fábrica na cidade.

Por outro lado, a imagem descrita por Eduardo, um dos jovens, se distancia significativamente das demais percepções. E neste ponto é possível inferir que pelo fato de Eduardo não ter “nascido” em Alumínio como todos os outros entrevistados houve a possibilidade de uma leitura mais crítica, de maior distanciamento de sua análise, visto que ele ouvia, através de seus tios, sobre os riscos e a rigurosidade da CBA quando ainda morava em São Paulo.

Os familiares, de maneira geral, tiveram um importante papel na construção destas imagens. Todos os entrevistados disseram que seus parentes falavam sobre a empresa. Alberto, inclusive, reiterou a questão do orgulho que seu pai tinha dos seus filhos também trabalharem na fábrica:

Falavam. Falavam muito, sempre falavam. É igual eu disse no começo, o meu pai era orgulho dele eu entrar na CBA, ele queria que a gente trabalhasse. Então orgulho do pai e da mãe, né? Tem que entrar na CBA! Tem que entra na CBA! Era isso. Aí a gente aprendeu com isso. Foi influenciado e entramos aí, né? Graças a Deus (Alberto, 46 anos).

Esta fala retrata a força da tradição familiar na empresa: o próprio entrevistado diz ter aprendido e sido influenciado pelo pai. A CBA para ele significou um caminho único e certo. Com efeito, os pais dos trabalhadores mais velhos se aposentaram na empresa, e conforme seus relatos transmitiam havia uma visão muito positiva da fábrica. O pai de Alberto ressaltava o bom salário pago pela CBA. O pai de Roberto dizia que a Companhia era estável, justa e ofertava ótimos benefícios a seus funcionários. E o avô e o pai de Abigail destacavam o valor que a CBA dava às famílias dos seus funcionários.

Além do mais, o fato da Companhia priorizar a contratação de pessoas da mesma família, como no caso dos três adultos que além do pai, tiveram seus irmãos também admitidos pela empresa aponta para mais uma característica comum entre a CBA e a Fábrica de Tecidos Paulista, descrita por Lopes (1988): as famílias numerosas eram as mais visadas no processo de aliciamento e o ingresso dos familiares dependia “da relação dos membros familiares empregados, particularmente do chefe da família, com a administração da fábrica” (1988, p. 70).

Ainda, para o autor, essa era uma forma de fortalecer a dominação fabril sobre seus trabalhadores.

Da parte dos jovens os relatos são menos homogêneos. O pai de Juliano trabalhou na empresa por muitos anos, mas foi demitido em 2009, assim como os tios de Eduardo. Mas, mesmo após a demissão, o pai de Juliano continuava a incentivá-lo a ingressar na CBA: “Até eu conseguir entrar ele falava para eu entregar currículo para conseguir entrar, porque lá era bom para se trabalhar.”. Diferentemente dos outros relatos, como vimos, Eduardo conta que seus tios transmitiam uma visão crítica da fábrica: “De alto risco e também rigorosa, não pode faltar, tinha tio meu que ia trabalhar doente por não ter atestado”.

É possível observar que tanto para os adultos quanto para os jovens o incentivo familiar foi determinante para o ingresso na fábrica. Isso remete a uma máxima que diz que todo pai deseja para seu filho a conquista de um trabalho que possibilite condições de vida iguais ou melhores do que a dele (TOMIZAKI, 2005).

Especialmente no caso dos jovens, ao olhar para a classe trabalhadora, essa expectativa parental torna-se ainda mais forte, visto que um retrocesso da geração vindoura significaria uma saída do mercado de trabalho formal e uma consequente precarização da existência material, ainda mais no cenário atual, em que o desemprego e a informalidade são ameaças constantes (TOMIZAKI, 2005).

Entre os trabalhadores adultos, o projeto de ingresso na CBA parecia mais relacionado ao orgulho de ser um trabalhador da empresa porque, para além de uma questão salarial, para a família, o trabalho na CBA, na época, era como um selo social de boa índole e honra, bem como um formador de caráter (SILVA, 2014).

De forma geral, atributos como familiar, grande e estável foram recorrentes na análise da imagem que os trabalhadores formaram sobre a CBA, a partir de suas experiências de socialização familiar. Contudo, as percepções divergentes que atribuem valores como “perigosa e cerceadora” quanto à liberdade de expressão dos trabalhadores sobre a empresa, devem ser vistas com a mesma importância.

As vivências na família, na escola e em outros espaços de socialização, além de diversas não se sobrepõem, meramente, umas às outras. No cenário atual, as multiplicidades de possibilidades tornam as experiências não mais lineares como em outros tempos, mas conflitantes e contraditórias dentro de contextos sociais

diferentes ou ainda em um mesmo espaço de convívio (LAHIRE, 2002<sup>17</sup> apud SETTON, 2005).

Neste sentido, as falas dos entrevistados apontam para a diferença do lugar que a escola ocupa como espaço de socialização na construção deste imaginário sobre a fábrica e sobre o desejo de estar nela. Alberto e Roberto, pertencentes ao grupo dos adultos, disseram que a escola era um espaço em que se falava muito sobre a CBA. Alberto dizia que na escola só se falava da CBA, entre os colegas conversavam sobre a ansiedade para ingressar na fábrica. Abigail, a trabalhadora mais experiente entre os entrevistados, conta que a CBA, no seu tempo de estudante, era tema central nos assuntos escolares, inclusive como objeto de aprendizagem:

Tudo o que a gente via e tudo o que a gente estudava tinha uma parte separada de saber quem foi que fundou a CBA, quando foi, quem era o dono, as pessoas que faziam parte da diretoria, então a gente cresceu sabendo tudo e mais um pouco (Abigail, 53 anos).

Abigail destaca as ações educativas da fábrica voltada para os funcionários que não haviam finalizado o ensino fundamental:

Teve o projeto de pessoas com mais de 50 anos que ainda não tinham tirado o primeiro grau, então se tinha o telecurso que era lá dentro, para os funcionários mais velhos estudarem, era tudo lá dentro para facilitar, incentivar em todos os sentidos (Abigail, 53 anos).

Além disso, a trabalhadora se lembra dos desfiles de sete de setembro, em que o ponto alto do roteiro era quando os alunos se apresentavam para a diretoria da empresa, na frente da fábrica.

Os mais jovens, de forma geral, disseram também que ouviam sobre a CBA na escola, mas em intensidades e formatos diferentes. Mário, de 21 anos, conta que havia comentários sobre quais pais trabalhavam na CBA. Para ele e os colegas era um privilégio ser filho de um funcionário da empresa: “ouvi mais dos amigos porque os pais trabalhavam na fábrica, e a gente tinha como se fosse um privilégio falar: meu pai também trabalha, lá”. Já, Juliano e Eduardo se recordam apenas das visitas à CBA. “Falavam porque tinha a visita, a gente fazia as visitas”, lembra Juliano.

---

<sup>17</sup> LAHIRE, Bernard. **La educación desde la comunicación**. Enciclopedia Latinoamericana de Sociocultura y Comunicación. Buenos Aires: Buenos Aires, Grupo Editorial Norma, 2002

São notáveis as diferenças entre as percepções dos mais velhos e os mais novos quanto aos comentários sobre a fábrica no colégio. Os adultos não titubearam em afirmar a existência desta presença e foram assertivos ao exemplificá-la com suas próprias vivências.

Já os jovens levaram mais tempo para responder à pergunta, remetendo-se a experiências mais objetivas que revelaram um espaço menor da escola como agente social promotora da representação que cada trabalhador construiu da fábrica ao longo de seu percurso.

De fato é possível perceber a influência escolar e, mais fortemente, a influência familiar na formação da imagem sobre a CBA, como se os trabalhadores tivessem herdado as percepções e fossem apenas reforçando-as ao longo de suas trajetórias, sem muita margem para problematizações, ao menos pelos diálogos que conseguimos realizar, à exceção de algumas análises mais críticas.

Nesse caso, vale destacar que os fatos de Eduardo ter vindo de outra cidade, de não ter morado na Vila Operária e de não ter o pai como trabalhador da fábrica, diferentemente dos outros entrevistados, podem ter influenciado nessa percepção diferenciada.

Mas se até aqui a CBA para os trabalhadores foi pauta, a proposta agora é conhecer a CBA para a cidade de Alumínio, em suas percepções. As respostas foram plurais. Alberto, 43 anos, e Juliano, 28 anos, acreditam que a relação entre a fábrica e a cidade era boa e melhorou com o passar do tempo.

O trabalhador mais velho entende que a empresa possui ações de caráter social e ambiental voltadas para o bem-estar da sociedade. No mesmo sentido, Juliano, de 28 anos, analisa: “Ela se preocupa com a cidade, né? Acho que é uma relação boa”.

Para Roberto a relação é muito boa e que, embora a empresa tenha ampliado para outras cidades esta relação não mudou, permanecendo boa, no seu ponto de vista. Por outro lado, Abigail, de 53 anos e Eduardo, de 25 anos acreditam que a relação entre a CBA e o município de Alumínio mudou para pior.

A entrevistada entende que a gestão atual, ao oposto do outro modelo de gestão, visa exclusivamente o lucro, o que se reflete nitidamente nas demissões em massa executadas pela fábrica nos últimos anos:

Ela [a atual gestão da CBA] não visa parceria com a cidade, porque se realmente ela visasse uma parceria mais ampla as pessoas que estão na liderança da CBA hoje, na gestão da CBA hoje, o índice de desemprego aqui não estava tão grande, a CBA ela está numa fase que setores só estão sendo fechados, vários setores (Abigail, 53 anos).

Por sua vez, o jovem Eduardo, tem a percepção de que anteriormente a empresa executava mais ações de apoio à cidade, mas que ainda assim existem atualmente projetos que incentivam o voluntariado nos trabalhadores em prol de melhorias nas escolas da cidade, por exemplo.

Já Mário, o entrevistado mais jovem, faz uma análise mais resumida e ao mesmo tempo marcante sobre esta relação: “Se não fosse a CBA, Alumínio não iria existir, eu acho, porquanto que a cidade de Alumínio o nome dela é por causa da CBA, né?”.

As percepções sobre a relação da empresa com a cidade se distanciam e se aproximam em determinados pontos, inclusive dentro do mesmo grupo, contudo, de forma geral, apontam para uma visão em certa medida homogênea de que a cidade depende da fábrica, o que pode ser constatado a partir do uso reiterado da palavra “ajuda” nas falas dos trabalhadores.

Jovens e adultos partilham da mesma leitura quando, por exemplo, entendem que a relação da empresa com a cidade mudou para pior, o que, para eles, pode ser percebido pelo aumento do desemprego no município ou por uma menor assistência da fábrica às necessidades locais. Ou ainda quando, um jovem e um adulto, pelo contrário, acreditam que esta relação melhorou ao longo do tempo pelo fato da empresa se preocupar ainda mais com o bem-estar da cidade.

O que pode ser observado nas visões dos entrevistados, é que de certa forma a empresa deveria ter responsabilidade para com o município, sendo que em alguns relatos essa responsabilidade é uma obrigação da fábrica, como nas falas de Abigail, que tem um caráter mais crítico e em outros casos a CBA tem responsabilidade porque é “boa” para Alumínio, como pode ser percebido nas leituras dos jovens Eduardo e Juliano.

No tocante à gestão municipal é possível perceber que sua atuação com a Companhia limitava-se a solicitar da fábrica terras para construção de prédios públicos ou parcerias pontuais, como em campanhas de agasalho, doações de cestas básicas remanescentes destinadas aos funcionários para a assistência social do município.

Contudo, de forma mais recente, nota-se uma postura um pouco mais atuante do governo municipal, como no caso da cobrança oficial por maiores explicações e tomadas de decisão quanto à barragem de rejeitos e o início de uma discussão mais pontual sobre a necessidade da Companhia contratar mais moradores de Alumínio para seu quadro de funcionários.

Em uma análise geral do que foi tratado até aqui nesta seção, ao olhar para a imagem que esses trabalhadores têm da CBA é fundamental entender que esta representação não deve ser analisada de forma binária, nem estática. Pontos divergentes entre os dois grupos e mesmo dentro o mesmo grupo coexistem e se articulam para a formação de percepções. Percepções que se relacionam aos processos de socialização vividos, mas também aos contextos e experiências individuais.

O próximo capítulo irá se dedicar a analisar as falas dos entrevistados com foco na CBA do presente, considerando, para tanto, as transformações que impactaram no processo de construção dessas percepções.

## **4. AS PERCEPÇÕES DOS JOVENS E DOS ADULTOS: UMA CBA PARA CADA GERAÇÃO?**

Neste capítulo os nossos entrevistados voltam-se para a CBA do presente. Jovens e adultos trilharam um percurso que começou com as experiências individuais de ingresso e admissão, passando pelas relações cotidianas entre os trabalhadores adultos e os trabalhadores jovens, sobre permanência e demissão, terminando com os projetos pessoais de futuro.

Nesta perspectiva, passado, presente e futuro articulam-se para mostrar-nos como o tempo e as transformações que vieram com ele elaboraram e reconstruíram as percepções que estes trabalhadores possuem sobre a Companhia Brasileira de Alumínio.

### **4.1 O ingresso na fábrica: as experiências pessoais e as percepções da CBA de hoje.**

Falar sobre o ingresso na CBA representou um convite à memória. Os jovens acionaram suas lembranças de um ou sete anos atrás, enquanto os mais velhos reviveram experiências cuidadosamente guardadas há vinte, trinta ou mais anos. Ressaltamos o cuidado dos entrevistados porque todos acessaram as informações solicitadas de forma pronta e rápida, a maioria citando o dia de sua contratação como se já estivessem na “ponta da língua”.

Alberto e Roberto, dois trabalhadores do grupo dos adultos, foram recrutados a partir da indicação de familiares, pai e irmãos. Alberto disse-nos que diariamente dirigia-se até o guichê, na portaria da CBA, em que existia uma fila de candidatos que esperavam para ser atendidos por um funcionário da empresa. Caso isso ocorresse, eles eram chamados para o interior da fábrica e lá faziam uma prova de língua portuguesa e matemática, além da redação de um bilhete ao diretor da fábrica, expondo os motivos do interesse em ser empregado da Companhia.

Alberto lembra-se que muitos candidatos apresentavam dificuldades para resolver as questões da prova por não terem cursado todo o ensino fundamental, mas afirma que esse não era o seu caso: “Até ajudei bastante gente no dia da provinha lá, nas contas, que não sabia fazer, que não exigia escolaridade. Aí é isso. Aí consegui fazer as continhas e aí foi indo por etapa”.

Contudo, para Roberto o processo foi diferente, seu pai e seus irmãos levaram o currículo, ele foi chamado e passou por exame médico, psicotécnico e entrevista:

Fiz um processo de seleção, mas antes não tinha uma etapa de computador, era uma etapa de entrevista, entrega de documentos e fazer um teste psicotécnico. Eu fiz um processo de seleção sim, psicotécnico, exame médico e entrevista (Roberto, 41 anos).

Três anos separam o ingresso desses dois trabalhadores e observamos que modos bem distintos de seleção aconteceram: enquanto para Alberto era questão de sorte ser chamado e isto por si representava a certeza do ingresso, no caso de Roberto as etapas descritas aproximavam-se do processo de recrutamento mais convencional.

Por outro lado, Mário, Eduardo e Juliano enviaram currículo para o RH da empresa. Apesar disso, os jovens atribuem seus ingressos na fábrica a indicações, que diferentemente dos dois adultos, Roberto e Alberto, não partiram de familiares.

Mas, mesmo com a indicação, Mário e Eduardo passaram pela experiência da reprovação. Ambos foram aprovados somente na segunda tentativa:

Aí eu fui pegando um tempo ali na empreiteira, aí até que fui indicado, entreguei currículo, fiz entrevista, a primeira não passei, aí fui indicado de novo por um amigo da minha família, aí nessa segunda entrevista eu passei (Mário, 21 anos).

Já para Abigail, que ingressou na empresa em 1985, a experiência foi bem diferente: “Nessa época eu estudava na Escola Rodovalho e o Diretor da CBA, que era o Dr. Figueirôa, foi visitar a minha escola, aí ele fez um convite para quem quisesse trabalhar na fábrica”.

A trabalhadora lembra, com detalhes, das visitas do diretor da fábrica à escola com o objetivo de incentivar os jovens estudantes a ingressarem na CBA.

Era só entregar o currículo em mãos para ele. Eu criei coragem e fui com currículo até ele. Quando foi em novembro eu estava fazendo todos os testes, e em 08 de janeiro de 85 eu comecei como auxiliar de escritório (Abigail, 53 anos).

Há 35 anos essa era uma estratégia eficiente utilizada pela CBA com o objetivo de recrutar jovens trabalhadores para uma empresa que necessitava, na época, de quase oito mil funcionários para produzir o alumínio.

No Brasil, onde há o predomínio de um mercado de trabalho heterogêneo, marcado pelas rupturas e inconsistências dos percursos laborais, os trabalhadores são obrigados a desenvolver mecanismos diversos, e muitas vezes articulá-los para conseguir um posto de trabalho (GUIMARÃES; BARBOSA; CARVALHAES, 2012).

Devido à desigualdade, à pobreza e ao desemprego recorrente que ronda a maioria dos brasileiros, os trabalhadores acabam mobilizando estratégias individuais para acessar o emprego no contexto atual. Neste sentido, a rede pessoal de contatos é um mecanismo central amplamente acionado pelos candidatos. O estudo feito por Guimarães, Brito e Silva (2011) mostra que metade dos brasileiros recorreu a indicações de pessoas próximas, sobretudo de familiares, para conseguir sua vaga de emprego.

Entre os jovens, a conquista de um lugar no mercado de trabalho por meio da rede de contatos é ainda mais significativa:

São diversas, e específicas, as suas formas de ter acesso ao trabalho. Nas idades mais baixas, a probabilidade de alcançar uma ocupação pelo suporte de redes é significativa, se comparada às médias gerais para o conjunto dos ocupados (GUIMARÃES; BARBOSA; CARVALHAES, 2012, p. 22).

De toda forma, tanto para jovens, (como destacado por Eduardo: “a questão da indicação conta muito forte”) quanto para os adultos (como na fala de Abigail, 53 anos, que acredita que atualmente as contratações são feitas exclusivamente com base na discricionariedade do recrutador) ter uma rede social eficiente é decisivo para obter emprego, ainda mais no Brasil, onde as indústrias ainda atribuem à indicação um meio seguro e confiável de contratação (VIEIRA, 2009).

Mário, como mencionado anteriormente, trabalhou na “empreiteira” antes de ingressar na CBA. Com efeito, muitos trabalhadores destas empresas terceirizadas veem nelas uma oportunidade de acesso à Companhia. Para os jovens, estar nessas empresas é uma maneira de aprender o ofício metalúrgico e de conhecer pessoas influentes na fábrica, aumentando, assim, suas chances de admissão.

Todavia, muito deles permanecem nestes empregos por mais tempo do que planejavam e o trabalho terceirizado acaba consolidando-se em seus percursos.

Além das incursões nas escolas, como exposto anteriormente, os trabalhadores mais experientes recordam de outras ações da empresa com o objetivo de atrair funcionários. Abigail lembra-se que a empresa anunciava as vagas

disponíveis no Jornal Cruzeiro do Sul, principal jornal da região, como forma de alcançar o máximo possível de pessoas.

Já Alberto, 46 anos, comenta que na época em que seu pai trabalhava na fábrica, a CBA pagava um salário a mais para os empregados que conseguissem trazer para a empresa outros trabalhadores e, da mesma forma, Roberto declarou que seu pai, aposentado na CBA, dizia que o trabalhador que conseguisse trazer mais funcionários era recompensado com um bônus financeiro.

Neste sentido, as casas da Vila Operária também funcionavam como um chamariz para o recrutamento de funcionários, consistindo, na verdade, em mais uma forma da empresa para atrair trabalhadores. Devido a isso, a CBA era reconhecida na região como a fábrica que dava a “casinha” para quem estivesse disposto a ser um dos seus trabalhadores.

Lopes (1988, p. 42), aprofunda essa discussão ao falar sobre o aliciamento, que diferente do recrutamento em massa, tem como objetivo formar uma população de trabalhadores locais “cujo crescimento vegetativo atenda às necessidades de trabalho” da fábrica. E nesta perspectiva, a Vila Operária possuía um papel central ao possibilitar que a fábrica tutelasse seus empregados mesmo antes de adentrarem no espaço fabril.

Estes mecanismos de seleção de trabalhadores parecidos com rituais teatrais, tendo como ápice a presença corpórea do patrão – como no caso das idas do Diretor da Fábrica às escolas, ou mesmo o fato de escrever um bilhete ao Diretor – propiciam a geração de sentimentos como empatia, admiração e suscitam no empregado a construção da imagem do empregador como um mito benevolente (LOPES, 1988).

Mesmo antes da entrada, ao falarem ainda do processo de chegada até a fábrica, os trabalhadores adultos, Alberto e Abigail, usaram a palavra sonho para referirem-se à motivação para entrar na CBA: “Falar a verdade, a gente que nasceu aqui em Alumínio era o sonho entrar na CBA”, conta-nos Alberto. Para Abigail também: “Ai, gente foi um sonho, né? Foi um sonho, foi um sonho. Gente! Foi muito bom!”

Alberto comenta ainda que o ingresso na empresa foi um sonho realizado porque seu pai e seus irmãos já estavam trabalhando na CBA, portanto, era dar continuidade a uma tradição.

Meu pai trabalhava lá, né? E aposentou. E os meus irmãos também, né? Então era quase que uma... Uma tradição. Então para o pai era um orgulho que o filho aposentasse na CBA, era o orgulho do meu pai. Então acabou que todos os meus irmãos entraram e até hoje, graças a Deus, está todo mundo aí (Alberto, 46 anos).

Com essa fala podemos entender porque trabalhar na CBA era sonho, pois isso representava, acima de tudo, atender à expectativa do pai. Ou seja, significava enquadrar-se em um caminho que já haviam começado a trilhar, dando continuidade ao projeto familiar.

Para Abigail, o sonho também está relacionado à família, mas no seu caso, no sentido de proporcionar melhores condições de vida para sua mãe. Ela conta que seus pais não tinham formas de ofertar maiores confortos a ela, e que seu ingresso na fábrica representou uma oportunidade única de melhoria de vida:

A gente, como filho mais velho, via as necessidades dos pais, a gente então podia cobrar, a gente tem que tentar ajudar, né? Então essa foi a minha necessidade de ir para a CBA, para poder dar uma coisa melhor para a minha mãe (Abigail, 53 anos).

Já para Roberto, 41 anos, a motivação para entrar na fábrica estava mais relacionada à estabilidade e ao sentimento de segurança.

Desta forma, pode-se concluir que para os mais velhos o ingresso na empresa teve um sentido para além da esfera profissional. Estar na CBA era, também, uma forma de retribuir aos pais, configurando uma relação de solidariedade intergeracional. (TOMIZAKI, 2005; SILVA, 2014; SILVIA; TOMIZAKI, 2016;).

A pesquisa realizada por Tomizaki (2005) com os metalúrgicos da Mercedes Benz na Região do ABC, em São Paulo, trata das questões intergeracionais. Embora os pais metalúrgicos estejam conscientes das transformações que afetaram as relações de trabalho na montadora, a maioria deles declara o desejo de que o filho também seja funcionário da empresa.

Porém, entre os conflitos e os planos de futuro que eles projetam para os filhos, os operários concluem que dificilmente eles conquistarão posições melhores do que a deles.

Dessa forma, é possível fazer aproximações da pesquisa de Tomizaki com a fala de Alberto. O trabalhador também projeta para o filho o mesmo roteiro que ele seguiu, embasado na estabilidade que a CBA pode proporcionar, ainda mais no cenário nacional recente de reformas trabalhistas e previdenciárias (TOMIZAKI,

2005): “Deu chance para o jovem que é através do SENAI, que inclusive meu filho participou, né? Que ganha um salário mínimo e meio período na CBA e meio período na escola. Que é o aprendiz”.

Para tanto, a qualificação profissional por meio do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SENAI, é percebida como um investimento seguro e um potencializador das oportunidades de o jovem ingressar na Companhia, dando continuidade ao percurso operário familiar (TOMIZAKI, 2005).

Além dessa expectativa dos pais, os filhos, por sua vez, convivendo em espaços sociais que reforçavam ainda mais essa projeção e vendo de perto a satisfação do pai em ser funcionário da Companhia, tomam para si este roteiro.

No estudo de gerações, é importante que se considere que nem sempre a ascensão de um novo grupo significa total ruptura com o passado: o grupo ascendente, como herdeiro, pode apresentar uma nova maneira de agir e pensar e, ao mesmo tempo, dar continuidade a um projeto que lhe antecede (TOMIZAKI, 2006, p. 163).

Deste modo, para nossos entrevistados mais experientes, a CBA apresentou-se como única alternativa que pudesse possibilitar a construção de uma vida estável, segura e digna. Além do mais, seguir por caminho diferente era assumir o risco de romper com a tradição familiar e decepcionar pessoas próximas.

Para um dos jovens, a família continua a ser um fator importante. É o caso de Mário, que também atribui à família uma de suas motivações para ingressar na CBA: “Ah, por causa da minha família, né? A minha família sempre me incentivou a trabalhar na CBA”. Para ele, também parece ser uma questão de seguir com o roteiro, de cumprir uma missão dada a ele.

Ademais, o jovem cita os muitos benefícios que a empresa oferece como motivo de interesse no ingresso na Companhia e enfatiza a segurança no ambiente de trabalho. Para ele, a fábrica preza muito pela segurança de seus trabalhadores.

Os demais jovens, Juliano e Eduardo, contam que a motivação está no fato da CBA ser uma empresa grande. Para Juliano, a estabilidade e a possibilidade de construir uma carreira foram os motivos para seu ingresso e, por fim, para Eduardo o interesse está ligado ao salário e aos benefícios: “Ela dá bom benefício como convênio, essas coisas, e o salário é bom também, um dos maiores da região”, diz o jovem.

Para os mais novos, a questão salarial e dos benefícios aparece como sendo a razão central nos relatos. De fato, com as mudanças do mundo do trabalho e o desmonte sucessivo das garantias trabalhistas, conseguir um emprego formal está cada vez mais distante dos trabalhadores menos qualificados, das mulheres, dos mais velhos e dos jovens.

Embora no Brasil os percursos laborais nunca tenham apresentado a estabilidade vista nos países centrais, a instabilidade e as inconsistências dos empregos intermitentes, terceirizados e desprotegidos legitimados no contexto atual fazem com que o trabalho assalariado tenha ainda significativo valor para parte dos trabalhadores, sobretudo os das camadas populares (COUTINHO, 2009; GUIMARÃES, 2009, 2011; MARTUCCELLI; ARAÚJO, 2012; CORROCHANO; ABRAMO. 2016).

Contudo, o fato de Mário ter citado a família em primeiro lugar entre as suas motivações mostra que, nessa questão, os familiares não estão ausentes. No caso específico desse entrevistado, o fato de ter morado desde seu nascimento na Vila Operária e, portanto, sentir mais de perto a presença marcante da fábrica na vida de sua família e na sua trajetória, pode ter contribuído para sua motivação de ingresso na fábrica, além das questões que emergem entre os jovens, relacionadas aos altos salários e estabilidade.

Se entre alguns dos jovens as razões instrumentais ganham mais força no argumento para ingresso na empresa, a preocupação com o projeto familiar não está ausente neste último caso. Nesse sentido, há rupturas, mas também há continuidades entre as razões de alguns jovens e adultos.

Ao narrarem suas experiências de ingresso na empresa, os jovens e os adultos enfatizaram a importância da indicação, ou mesmo do recrutamento quase direto, mas outros fatores emergem quando perguntados sobre os motivos da contratação por parte da empresa. Entre os trabalhadores adultos, a escolaridade foi a mais destacada, e entre os trabalhadores mais jovens, a experiência, resultando aparentemente em um quadro inverso do que se poderia esperar.

Alberto acredita que, na época, o fato de possuir o ensino fundamental completo foi determinante para sua entrada na fábrica, especialmente para seu desempenho no exame psicotécnico.

Roberto estava matriculado em um curso técnico, e para ele o curso e a escola em que ele estudava foram fundamentais: “Eu estava estudando curso

técnico em uma escola bem-conceituada em Sorocaba, eu estava fazendo curso técnico no Rubens de Faria”. Para ele, entrar na CBA é uma questão essencialmente de qualificação: “Aí você vai aumentando o cargo e vai tendo outros critérios a mais, depende do cargo você precisa de pré-requisitos, ensino superior, línguas e tal.”. À parte disso, o entrevistado atribui também à idade que possuía, e ao fato de ter familiares na empresa, a sua aprovação no processo seletivo.

Abigail, que ainda cursava o ensino médio no momento de seu ingresso, acredita que seu bom rendimento na escola foi um fator decisivo: “Tinha que estar estudando e você tinha que ter notas boas, você não poderia ter notas vermelhas, nem repetir o ano”.

Para os mais jovens a experiência foi o fator determinante. Juliano, o jovem com maior idade, já havia trabalhado com a área de expedição e para ele isso foi fundamental, tendo em vista que é nesse setor que ele permanece até hoje na fábrica.

Mário acredita que a qualificação seja um critério essencial para a admissão, mas no que diz respeito ao seu processo de entrada o jovem diz que a experiência que ele adquiriu, como funcionário da empreiteira que prestava serviço a CBA, foi o que possibilitou seu ingresso: “Eu tinha entrado na empreiteira para conhecer a forma que todos dentro da CBA trabalham, procedimentos, normas de segurança, como lidar com aquilo, né? Aí foi isso que aconteceu”.

Desta forma, a empresa terceirizada serviu como uma ponte para que ele se aproximasse da CBA e assim identificasse os atributos que a Companhia prezava em seus trabalhadores.

Eduardo também acredita que o fato de ter trabalhado em outra empresa metalúrgica foi importante para seu ingresso, mas atribui à indicação o motivo decisivo: “Sim, os outros serviços também, lá na Tecsis por ser operador de produção, já foi um passo a mais e a indicação também me ajudou muito”.

Entretanto, mais do que escolaridade e qualificação, a experiência aparece com força no relato dos jovens, reforçando outros estudos que destacaram as dificuldades de inserção juvenil no mercado de trabalho (CORROCHANO, 2012; CORROCHANO; ABRAMO; ABRAMO, 2017). Logo, escolaridade para os mais velhos e experiência para os mais jovens. Essas diferenças podem ser explicadas tanto pelo perfil dos nossos interlocutores, quanto pelo contexto do mercado de trabalho e da própria empresa.

Se para os adultos, há mais de 20 anos, a escolaridade foi fundamental, para os jovens que ingressaram recentemente, a qualificação não se mostrou um fator decisivo no momento de suas contratações. Talvez porque, tendo alcançado até o ensino médio, não se sentissem tão escolarizados, considerando o aumento da escolarização de nível superior nos empregos formais, nos quais o ensino médio é apenas a exigência mínima para admissão.

Já na década de 1990, quando os adultos entrevistados ingressaram na empresa, pode-se dizer que possuir o ensino fundamental completo (caso de Alberto), ou já ter alcançado o nível médio (como os casos de Abigail e Roberto) poderia constituir-se como um diferencial, visto que “por mais que as dinâmicas do mercado de trabalho e do sistema educacional estejam entrelaçadas de muitas maneiras, o curso de cada uma delas obedece a diferentes lógicas e temporalidades” (COMIN; BARBOSA, 2011).

A valorização da experiência entre os jovens também pode estar relacionada ao tipo de trabalho para os quais nossos interlocutores foram contratados. Ela parece ser fundamental, sobretudo quando adquirida em fábricas de alta periculosidade como a CBA.

No cenário recente, no qual o ensino médio é uma exigência mínima para a admissão, a experiência mostra-se decisiva. Desta forma, para a empresa, o funcionário habituado com as regras de segurança e ao trabalho predominantemente pesado, no sentido de esforço físico, está mais preparado para o serviço metalúrgico. Tendo em vista que o conjunto de instruções operacionais, puro e simples, poderia ser transmitido e adquirido por meio da experiência, sem requerendo maiores níveis de qualificação:

Para o desempenho de determinada função ou ocupação, em certos casos, não é necessário o conhecimento de todos os detalhes da tecnologia, pois a utilização desta passa a ser de responsabilidade da equipe. O operário em determinada ocupação necessita conhecer apenas a técnica relevante de seu trabalho (KON, 2016, p. 79).

Essa análise vai de encontro ao fato da qualificação técnica, ou de nível superior não ter sido elementar na admissão destes jovens que, de fato, trabalham em setores essencialmente operacionais. No entanto, como já salientado, mesmo destacando fatores como escolaridade e experiência, a menção da indicação não se faz ausente e é comum aos dois grupos.

Enquanto as falas do setor de Recursos Humanos da empresa enfatizavam a necessidade da escolaridade e qualificação como fatores decisivos para contratação, as entrevistas revelaram a permanência de outros elementos em jogo no mercado de trabalho.

Problematiza-se assim, a centralidade da qualificação diante das novas configurações do trabalho, tão enfatizada quando se trata de justificar índices mais elevados de desemprego. No contexto da CBA, aspectos menos objetivos continuam a ter importância, como a indicação e o histórico familiar.

Quando perguntados sobre a qualificação e experiência, os jovens tem uma perspectiva aproximada dos adultos. Já sobre outros critérios, como a moradia em Alumínio, os adultos apresentaram diferentes visões sobre o tema.

Alberto, por exemplo, acredita que é equilibrada a quantidade de funcionários que reside em Alumínio e os que moram nas cidades vizinhas, e segundo ele, esse quadro sempre foi assim, nunca mudou.

Já Abigail entende que morar em Alumínio é uma condição que prejudica o candidato: “Muito difícil, você pode ver que o número de pessoas formadas com mestrado tenta entrar na CBA e não conseguem, não conseguem, infelizmente”.

Já para Roberto, morar na cidade é uma característica que facilita o trabalho na fábrica, pois, para ele ter em seu setor funcionários que residam na cidade é algo benéfico, visto que devido à dinâmica do serviço, a chegada desses trabalhadores, em caso de emergência, seria muito mais rápida. Porém, o entrevistado relata que encontra dificuldades no momento de selecionar pessoas do município porque, segundo ele, faltam pessoas bem preparadas: “tenho dificuldade de encontrar um jovem qualificado em Alumínio, com os pré-requisitos para entrar”. Esse é um discurso semelhante ao dos Recursos Humanos, ambos justificam a pouca participação de aluminenses no quadro, por causa da falta de qualificação apresentada por estes.

Da mesma forma que a geração mais velha, os jovens apresentam percepções distintas entre si. Juliano entende que ser ou não de Alumínio é algo indiferente para a empresa. Por outro lado, Eduardo diz que ser morador da cidade é uma condição que vai contra o candidato: “O que eu vejo bem é o tanto que eles priorizam fora da cidade de Alumínio, priorizam bastante Sorocaba, eles falaram que tem mais de 3.000 pessoas fora da cidade trabalhando lá dentro”.

Na contramão, Mário acredita que morar na cidade é um critério valorizado pelos Recursos Humanos da CBA. Ele comprova sua análise com um episódio familiar:

Uma vez meu pai, quando eu era pequeno, nós fomos passar o natal na casa da minha tia, na véspera, dez horas da noite, meu pai todo arrumado para passar o natal com a gente, ele recebe uma ligação da CBA para ir lá resolver um problema, ele teve que ir trabalhar no natal, em cima da hora, mas eles querem um funcionário assim, né? É o critério deles, né? (Mário, 21 anos)

Os trabalhadores ficaram bem divididos quanto a esse critério. Tanto os jovens quanto os adultos apresentaram visões opostas. Contudo, as ambiguidades são relevantes. Enquanto Abigail, nesse momento, acredita que às pessoas mais qualificadas não são ofertadas oportunidades, anteriormente, sobre a relação da CBA com as escolas do município, a trabalhadora disse que a empresa incentiva os jovens a entrar na empresa.

Essa análise pode apontar para uma questão importante: o lugar que os moradores do município ocupam na fábrica. Articulando as falas de Abigail com a declaração do setor de Recursos Humanos da empresa é possível inferir que o interesse da fábrica, no limite, baseia-se na admissão de força de trabalho para os setores que exigem menor qualificação, havendo pouco ou nenhum espaço para os moradores nos cargos de gerência.

De toda forma, percebemos contradições entre as falas que dizem existir pessoas pós-graduadas que não são contratadas pela empresa por morarem em Alumínio, e falas, como a de Roberto, que dizem não contratar aluminenses por não terem qualificação.

O que sabemos, como visto anteriormente, é que menos da metade do efetivo da CBA mora na cidade onde a empresa está inserida desde o começo de suas atividades, e isso diz muito sobre a visão e o posicionamento da fábrica.

Ainda sobre contratação, vimos também que a participação da força de trabalho juvenil vem diminuindo significativamente nos últimos anos, especialmente no setor industrial. Contudo, nossos entrevistados partilham da visão de que na CBA de hoje aumentaram-se as chances de contratação de jovens, uniformidade não encontrada quando o assunto foi a contratação de trabalhadores mais velhos. Dois entrevistados adultos acreditam que está mais difícil o ingresso de candidatos desta

faixa etária, sendo que, para eles, isso não é uma realidade somente da CBA, mas do mercado de trabalho como um todo.

Ainda no grupo dos adultos, mas com uma percepção oposta a essa, Roberto, responsável por realizar os processos de seleção, disse que recentemente, para o preenchimento de duas vagas iguais, escolheu para uma delas um trabalhador de 50 anos, e para a outra um jovem de 19, e, segundo ele isso significa equilíbrio.

O trabalhador disse ainda que a empresa está “recolhendo, está tendo uma volta de ex-funcionários por causa das experiências e do conhecimento que eles possuem do processo de produção da empresa”. De fato, muitos trabalhadores demitidos perto da aposentadoria pela CBA sujeitam-se, diante das dificuldades impostas pelo mercado, à recontração na empresa com salário muito inferior ao que recebiam anteriormente para desenvolver a mesma função, como apontado no primeiro capítulo.

Os jovens, assim como Roberto, entendem que a empresa está, de fato, contratando esses trabalhadores mais velhos, inclusive ele afirma que recentemente ingressaram dois em seu setor. Eduardo, 25 anos, conta que juntamente com ele ingressou uma trabalhadora de 55 anos de idade, e na ocasião ela disse que desde os seus 20 anos tentava ser contratada pela empresa, porém sem sucesso. Nesse caso, além do fator idade, a questão da ampliação de contratação de mulheres também pode ter sido um fator importante.

#### **4.2 Jovens e adultos: as relações geracionais no interior da fábrica**

A dimensão do trabalho tornou-se o pilar das estruturas modernas. “Assim, quem está fora de qualquer processo produtivo, fica sem lugar na sociedade”. Deste modo, a dimensão profissional extrapola os limites físicos dos locais de trabalho e torna-se uma forma de “controle social” (BLASS, 2007, p. 30).

Tanto o é que o trabalho é consubstanciado como meio essencial à dignidade humana, e nessa perspectiva foi assegurado como direito na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948. Contudo, muitos ainda não têm acesso ao trabalho, sobretudo as parcelas populacionais historicamente vulneráveis e excluídas, e

quando o tem, acabam sendo trabalhos não regulamentados, exploratórios e indignos.

O tempo de incertezas e de vulnerabilidades imposto pelo neoliberalismo, conjugado à recessão econômica do país, desde 2014, produziu milhões de desempregados (DIEESE, 2020). Neste contexto de mudanças e de crise, entender o espaço, a relação que as gerações estabelecem entre si, bem como a relação que a fábrica estabelece para com estes grupos, a partir das percepções de nossos entrevistados, é o ponto-chave para esse trabalho.

Quando perguntados se existiam setores que concentravam maior número de jovens os interlocutores dividiram-se. Dois dos adultos entrevistados, Alberto e Roberto, e dois dos jovens, Juliano e Mário, afirmaram não existir uma destinação específica para os mais novos dentro da empresa: “Todos os setores que eu ando aqui pela CBA têm bastante jovens alocados. Operação, manutenção, às vezes em cargos de liderança, então eu acho que está bastante engajado todos os setores”, analisa Roberto.

Os outros trabalhadores acreditam que existam departamentos para os quais os jovens são encaminhados de forma mais frequente. Abigail, de 53 anos, pensa que devido ao programa de estágio com as instituições de nível superior, os jovens acabam sendo mais direcionados para a área administrativa da fábrica.

Para Eduardo, 25 anos, a alumina e a sala forno são os locais que mais concentram jovens, por serem setores que exigem grandes esforços físicos: “Eu acho é mais sala forno e alumina porque como que é um serviço mais desgastante, eles gostam dos jovens porque tem mais vigor, né?”.

Esta imagem da juventude, sobretudo dos jovens do sexo masculino, relacionada ao vigor físico e à força bruta, é mais uma das apresentações construídas socialmente, a qual limita essa fase da vida a padrões pré-concebidos, e ignora a diversidade das possibilidades de vivenciar a juventude (DAYRELL, 2007).

Contudo, de fato, é justamente entre eles que há uma maior incidência de acidentes de trabalho nas indústrias. As pesquisas realizadas sugerem que esse fato pode estar associado à inexperiência e ao ambiente mais exigente, ao qual geralmente os jovens são mais expostos, corroborando com a fala de Eduardo (RIBEIRO et al., 2015; GONÇALVES; SAKAE; MAGAJEWSKI, 2018).

De acordo com os dados fornecidos pela empresa, a maioria dos trabalhadores jovens da CBA está na função de aprendiz ou estagiário, o que, em

parte, corrobora com a fala anterior de Abigail. No entanto, ao contrário do que presume a trabalhadora, entre os contratados de forma efetiva pela fábrica predominam os setores operacionais, sendo que 69% dos homens jovens e 39% das mulheres entre 18 e 29 anos estão realizando atividades ligadas à operação.

Isso nos remete à fala de Roberto, quando observamos que entre os jovens, apenas 1% deles ocupam cargos de liderança, e entre as mulheres nenhuma. O que mais uma vez evidencia a disparidade de gênero e vai de encontro à pesquisa elaborada por Silva, Rodrigues e Queiroz (2017), que aponta que a maioria dos líderes homens está na faixa de 50 a 64 anos, enquanto entre as mulheres que ocupam cargo de liderança predomina a idade entre 30 e 39 anos, mostrando a importância que a experiência relacionada à idade ainda tem para o mercado profissional no setor industrial.

De maneira geral, as duas gerações entendem que existe uma boa relação entre os trabalhadores mais velhos e os mais novos no dia a dia da empresa. Alberto, que está há mais de 20 anos na fábrica, percebe que as relações entre jovens e adultos mudou. Para o trabalhador, antigamente os mais velhos eram os únicos detentores do conhecimento, mas essa realidade alterou-se e para ele, de forma positiva: “você aprende bastante com os jovens também e os jovens aprendem com você, então, isso que é legal, né?”.

Abigail e Roberto acreditam que a relação depende muito das pessoas que nela estão envolvidas:

Varia muito, varia muito, varia muito porque a grande diferença é de quem entende o mais antigo, quem entende a movimentação que vem acontecendo no mundo ele consegue se relacionar melhor, os que não acompanham a diversidade, a geração, o pensamento do jovem de hoje, do jovem contemporâneo ele vai ter mais dificuldades para se relacionar (Roberto, 41 anos).

Roberto cita ainda um episódio no qual um supervisor mais experiente encontrou dificuldades para relacionar-se com os trabalhadores jovens e acabou sendo transferido de setor por ter criado um clima ruim de trabalho. O entrevistado, que ocupa cargo de liderança, diz que a empresa oferece capacitação contínua, sobretudo nos momentos diários de diálogo sobre segurança, e que as especificidades do relacionamento com os jovens são continuamente tratadas nestas ocasiões.

Mário sente que existe um ambiente colaborativo entre as gerações:

Bom, hein, eu mesmo estava com muita dificuldade de aprender um serviço lá que precisa de computador, eu fui trabalhar com um “velho” lá, ele me ensinava nos pequenos mínimos detalhes, me ensinou melhor que gente que está há 14, 15 anos lá, e ele tem 26 anos de CBA (Mário, 21 anos).

Para ele as interações com os trabalhadores mais velhos são melhores, quando comparadas às interações com os colegas jovens:

As pessoas velhas você tem uma relação melhor, são umas pessoas que não se estressam no serviço, são calmas, sabem explicar, são boas pessoas, como hoje em dia a gente fala: são “macacos velhos” já, né? São pessoas boas de lidar e eu não tenho do que reclamar (Mário, 21 anos).

Na opinião de Eduardo, outro trabalhador do grupo dos jovens, existe uma boa relação, sobretudo em virtude do Programa Padrinho, que é uma ação desenvolvida pela empresa, voltada para os jovens recém-ingressados. Nesse projeto um funcionário mais experiente ensina e acompanha o novato por um mês: “Até tem um programa lá, o programa de Padrinho, o cara mais velho, um cara que tem uns 10 anos de casa pega um mais novo e fica um mês inteiro, e depois desse mês avalia e vê como ele foi. Isso é bom demais”.

Contudo, o entrevistado relativiza: “Tem uns que vivem com um pé atrás porque tem uns que acham que os que estão chegando estão querendo roubar a vaga deles”. Mas de uma forma geral ele entende que existe uma boa relação: “É, é bem minoria que tem meio receio”.

Já para Juliano, assim como a visão dos adultos Roberto e Abigail, a existência de uma boa relação ou não, depende de cada trabalhador, seja jovem ou mais velho.

Ao analisar os depoimentos dos adultos, percebemos que esta visão se destaca. Além disso, assim como em outra pesquisa desse campo (TOMIZAKI, 2005; TOMIZAKI, 2006), a imagem de juventude aparece ligada à diversidade, e a dos mais velhos relacionada à necessidade de adequar-se às inovações que aparecem.

Para os mais novos, a visão sobre os trabalhadores mais velhos foi descrita com palavras que remetem à paciência (“me ensinava nos pequenos mínimos detalhes”), calma (“me ensinou melhor que gente que está a 14, 15 anos lá”) e sabedoria (“sabem explicar”) por um deles.

Já outro jovem trabalhador, embora relativize ao final de sua fala, revela uma situação que também foi encontrada por Tomizaki (2005) em sua conversa com os

jovens metalúrgicos da Mercedes-Benz: o receio que os trabalhadores mais experientes têm de perder o poder do controle do processo produtivo.

Embora as falas dos trabalhadores tenham apontado, de maneira geral, para a existência de um bom relacionamento entre as duas gerações no interior da fábrica, esse receio citado por Eduardo articula-se com a imagem percebida por Roberto. Essa imagem de que os mais velhos necessitam adequar-se ao novo contexto do qual a juventude, em tese, tem o domínio, revela as contradições e ambiguidades presentes nos discursos.

Quando o assunto foi a relação dos mais jovens e dos mais velhos com a empresa, as opiniões foram múltiplas. Entre os adultos, Alberto diz que não há diferenças no relacionamento com a empresa, mas de forma contraditória, afirma que os jovens, na CBA de hoje, têm maiores oportunidades de evoluir dentro da Companhia devido aos processos de seleção interna que não existiam anteriormente.

Na visão de Abigail, os trabalhadores mais experientes podem não render em quantidade tanto quanto os jovens, mas demonstram uma qualidade superior de produtividade por causa do conhecimento que foram acumulando ao longo dos anos, ao passo que os jovens dominam com mais dinamismo as inovações tecnológicas, por isso a fábrica não diferencia, já que cada geração tem seus atributos positivos.

Na contramão, os jovens entendem que há sim disparidade na relação destas gerações com a fábrica, e acreditam que os mais velhos recebem melhor tratamento. Para Mário, esta diferenciação é percebida em momentos diários destinados ao diálogo em equipe sobre segurança. Ele conta que os funcionários com mais de vinte anos na empresa têm total liberdade para se expressarem mesmo de forma contrária aos posicionamentos da chefia e não são repreendidos por isso. Já um empregado jovem foi interrompido quando estava se posicionando e acabou sendo transferido para outro setor, relata o jovem.

Eduardo, por sua vez, entende que a diferenciação é feita por meio do salário: “Quem entra agora entra ganhando R\$ 9,77, aí o cara que tem 17 anos ganha R\$ 19 a hora, diferença, né? E ainda para fazer a mesma coisa!”

Com efeito, de maneira geral, os jovens recebem, em média, salário menor do que os trabalhadores com mais de vinte anos na CBA. Enquanto a maior parcela

dos jovens recebe de dois a três salários mínimos, a maioria dos mais velhos tem sua remuneração entre três a quatro salários mínimos (CBA, 2020a; DIEESE, 2018).

Para a análise desse quadro é fundamental considerar as evoluções do plano de carreira que gratifica o tempo de serviço, mas também considerar as recontrações de muitos funcionários antigos mediante salários menores, como já salientado anteriormente.

Como visto, jovens e adultos divergem sobre a percepção que têm sobre a relação que a fábrica desenvolve com adultos e jovens. Os mais novos sentem que a empresa trata melhor os funcionários mais experientes, seja em relação à liberdade de expressão nos assuntos do cotidiano, ou em nível estrutural, quanto à remuneração.

As falas dos adultos, embora de maneira menos direta, também revelam as tensões entre as gerações quando Alberto, por exemplo, refere-se às maiores oportunidades que os jovens de hoje possuem em relação aos adultos, ou ainda quando Abigail categoriza os dois grupos, dicotomizando experiência e conhecimento tecnológico. Com isso notamos que jovens e adultos demonstram percepções diferentes ao falar de suas experiências vividas no cotidiano da empresa, fazendo emergir, desta forma, as tensões entre as gerações.

### **4.3 As mulheres: um assunto desigualmente à parte**

Na visão dos nossos entrevistados a CBA vem aumentando a contratação de mulheres. Ao serem perguntados se ser mulher é um critério positivo no processo de admissão, um dos trabalhadores mais velhos disse: “Então antes era pouquíssima mulher, hoje tem bastante. Deu chance para a mulher”, ele ainda afirma que o Programa Jovem Aprendiz é a principal porta de entrada para elas: “Eles estão procurando mesclar aí, acho que são 50% mais ou menos”. Esta leitura feita por Alberto, 46 anos, de que a fábrica está mudando sua postura e abrindo espaço para as mulheres também é feita por Abigail, 53 anos, e Roberto, 41 anos.

Para Roberto, por exemplo, o crescimento das mulheres na fábrica deu-se por causa de uma política governamental que estabeleceu cotas: “Agora sobre mulher existe um grande movimento que começou lá atrás, não sei com qual governo, colocaram uma cota e a CBA vem atendendo.” Embora a política governamental de

cota a qual Roberto se refere não tenha acontecido no Brasil e as falas do RH da empresa refutem um possível estabelecimento de porcentagens de participação feminina em cada setor, no ponto de vista do trabalhador a entrada das mulheres aconteceu por força de legislação sendo que, atualmente, para cada setor existe uma proporcionalidade obrigatória que deve haver de funcionárias mulheres.

Os jovens também percebem um aumento da inserção das mulheres. Juliano, diz que a CBA está “contratando bastantes mulheres”, da mesma forma pensa Eduardo, que ri ao exemplificar: “Só mês passado contratam três mulheres para dirigir caminhão”. O riso parece ser uma reação de estranheza ao fato de mulheres assumirem uma função historicamente desempenhada por homens.

Semelhantemente, Mário ri ao ser perguntado se havia mulheres em seu setor: “Ah, tem, mas ela é lésbica”. E continua:

Ela trabalha na máquina, trabalha na sala forno, e para isso não precisa ter estudo não, ela faz um serviço de um cara qualquer, como eu, mas ela não trabalha no chão fazendo um trabalho braçal, ela é só em máquina, no ar condicionado... (Mário, 21 anos)

O uso da conjunção “mas” pode levantar hipóteses de que o entrevistado não a considera mulher por ser homossexual, ou ainda que ela só trabalhe neste local por apresentar, a seu ver, características atribuídas aos homens, o que denuncia a discriminação e o preconceito perversos enraizados na sociedade. Ainda para ele, embora ela tenha sido destinada a um setor altamente insalubre, com temperaturas extremas e que requer grande esforço físico, a empresa, por tratar-se de uma mulher, acaba dando a ela condições menos desgastantes.

Eduardo acredita, do mesmo modo, que na visão da empresa “a mulher é mais difícil de trabalhar”, e que constantemente a fábrica remaneja as trabalhadoras devido ao esforço físico. Por isso, para ele a solução encontrada pela CBA foi incentivar as mulheres a estudar, a fim de ocuparem cargos administrativos ou que requeiram menos “força bruta”. Assim, como o outro jovem, Eduardo, que destaca a mesma funcionária que trabalha na sala forno: “Ela trabalha na sala forno, no rodão, e mesma coisa, faz a mesma coisa que eu, mas tenho certeza que ela não queria fazer aquilo lá, três horários ainda”.

Diferentemente do primeiro entrevistado, Eduardo parece estar compadecido do desgaste que sofre sua colega de trabalho, que faz as mesmas tarefas de um

homem. Ele ainda entende que as mulheres não ocupam todos os setores que os homens, por não haver vestiários femininos em muitas áreas.

Os três adultos e o jovem com maior idade entendem que não existem setores específicos para as trabalhadoras na fábrica, apesar de ser uma política recente:

Em 2010, 2011, teve um gerente que abriu novas vagas para as mulheres na área de produção, então hoje nós temos setor como no de laminação, no de chapa, laminação de folhas que existe mulheres (Abigail, 53 anos).

Abigail ainda segue dizendo que a CBA tem um olhar específico para as mulheres, que existe uma rede de apoio às trabalhadoras, com cursos relacionados à nutrição, autoestima, relacionamento interpessoal e atendimento psicológico.

Embora os entrevistados acreditem que atualmente a CBA está aumentando a participação de mulheres no seu quadro de funcionários, o que de fato aconteceu, como vimos anteriormente, as falas evidenciam o paradigma perverso, consolidado, de que as mulheres não podem ocupar de forma igualitária os espaços no mercado de trabalho (ABRAMO, 1997; LEITE, 2004; HIRATA, 2005; HIRATA; KERGOAT, 2007).

Por mais de uma ocasião, os trabalhadores jovens acharam cômico as mulheres dirigirem caminhão ou estarem em setores insalubres. Ou ainda quando dois dos entrevistados mais novos referem-se à mesma trabalhadora, que parece ser a única no setor em questão, um deles remete-se a ela de forma preconceituosa e discriminatória, mas acredita que a colega tem tratamento diferenciado por ser mulher, enquanto o outro sente pena dela. Ambas as percepções deslocam a mulher do patamar da paridade (ABRAMO, 1997; LEITE, 2004; HIRATA, 2005; HIRATA; KERGOAT, 2007).

#### **4.4 Mudanças, permanências e saídas na CBA: os olhares dos que estão dentro**

As falas de todos os entrevistados – embora de maneiras e intensidades diferentes – apontam para a percepção de mudanças na CBA de hoje. A intensificação das normas de segurança foi o mais notado pelos trabalhadores, tanto do grupo dos mais novos, quanto dos mais experientes. A modernização e o

advento das novas operacionalidades foram citados por Abigail e Roberto, ambos do grupo dos adultos.

Outros aspectos que mudaram na opinião de Alberto, 46 anos, foram a organização mais formal e padronizada do trabalho, a redução drástica do quadro de funcionários, e as questões de meio ambiente, que são agora, segundo ele, grandes preocupações da empresa.

Dentre os jovens, Juliano ainda acrescenta à lista o aumento dos benefícios na empresa, como exemplo das mudanças:

Eles dão benefícios, como agora. Quando entrei não tinha convênio com as academias, era só a Associação, agora tem, praticamente desconta 30 reais da gente. Eles sempre estão dando alguma coisa para nós. Cada vez mais benefícios (Juliano, 28 anos).

Benefícios esses que inclusive foram destacados pelos outros dois jovens como pontos positivos da fábrica. Um deles, Mário, cita os diversos benefícios que a empresa oferece: convênio odontológico, convênio médico, convênio com academias, com a escola SESI para os filhos, com escolas de idiomas, bem como com clube de lazer e esporte da cidade.

Já para os adultos, a possibilidade que a empresa oferece para que trabalhador continue seus estudos é um aspecto positivo na visão de Alberto, que ainda acrescenta o salário pago aos trabalhadores mais antigos.

Para Roberto, a sensação de estabilidade proporcionada pelo trabalho formal na fábrica é destacada como um ponto positivo. Para Abigail a CBA possibilitou-lhe cursar o ensino superior, aprender a se comunicar, a conviver com as diferenças e a crescer como pessoa.

A oportunidade de crescimento profissional na empresa aparece, como vimos, mais de uma vez, como ponto positivo para Juliano, um dos jovens; e dois dos adultos, Alberto e Abigail. Mas ao mesmo tempo ela é destacada, também, como um aspecto negativo na visão de dois outros trabalhadores, Mário, de 21 anos, e Roberto, 41 anos: “O negativo é a questão da classificação, são anos, para evoluir daqui a sete e oito anos, mesmo você correndo muito atrás”, critica o jovem, referindo-se ao plano de carreira da fábrica. Na mesma linha, Roberto entende que a CBA deveria olhar mais para quem está na fábrica no momento de preenchimento das vagas.

Além da dificuldade de crescimento na carreira, o salário para quem ingressou recentemente na Companhia foi evidenciado como um aspecto negativo. O trabalhador adulto, Alberto, e o jovem, Mário, comentaram sobre isso, para o trabalhador mais velho: “para quem está entrando hoje não paga como antigamente, agora está igualado com quem paga na região.”, “Você pode reclamar da empresa que eles não pagam muito assim, porque hoje em dia o salário não é igual antigamente”, disse Mário.

Para o outro jovem, Juliano, a acomodação dos aposentados e o desmando de quem está na diretoria há muito tempo são pontos que, em sua visão, deveriam ser melhorados. Já Abigail, 53 anos, elenca a própria dinâmica do trabalho de telefonista como algo negativo para ela.

As percepções dos pontos positivos e negativos mostram que, pertencer à primeira ou à segunda geração não foi determinante. Mesmo tratando-se de uma pergunta ampla, jovens e adultos partilham da mesma avaliação sobre os pontos fortes, e como exemplos, temos o rigor das normas de segurança e as oportunidades existentes de crescimento na carreira.

Há concordância também, mas na ótica dos pontos negativos, sobre a dificuldade de evolução profissional e a atual diferença significativa salarial entre os mais experientes e o que estão ingressando.

Assim, no balanço feito por esses trabalhadores, a questão dos benefícios é o único consenso. Concentrar-se nos benefícios é uma forma destes jovens sentirem-se, em alguma medida, valorizados pela empresa a fim de encontrar um sentido para o trabalho na Companhia, já que diante da ausência ou ineficiência das políticas públicas por parte do Estado, principalmente quanto à saúde, lazer e educação, as organizações empresariais, por meio dos benefícios, promovem tais acessos, o que acaba acirrando a desigualdade entre os que estão inseridos no mercado formal e os que dele estão excluídos (DARDOT; LAVAL, 2016).

Em uma análise geral, os pontos positivos declarados pelos trabalhadores estão relacionados com a segurança proporcionada pelo trabalho formal: benefícios, evolução salarial e estabilidade.

Já as dificuldades de evoluir na carreira, citadas pelo jovem Mário e pelo adulto Roberto; a diferença salarial citada por Alberto, 43 anos e Mário, 21 anos e o desmando das chefias e a acomodação de quem está perto da aposentadoria

citadas por Abigail, 53 anos, e por Juliano, 28 anos, remetem às mudanças que estão ocorrendo no trabalho formal.

Para Alberto, a seleção interna acaba dificultando os processos de ingresso e novas contratações, as quais acontecem por meio de um novo canal digital da empresa, que em sua visão, torna mais difícil a entrada.

Para todos os adultos e para Juliano, o jovem com mais idade, a evolução profissional na CBA é possível: Juliano, Roberto e Abigail citaram a própria trajetória na fábrica como exemplo, e Alberto lembrou-se de um colega que ingressou na mesma época que ele e que hoje, após concluir o ensino superior, tornou-se coordenador.

Para Abigail, 53 anos, além da escolaridade e dedicação, a capacidade de gerenciar conflitos, de escuta, a disposição para aprender e o trabalho em equipe também são competências levadas em consideração pela empresa no momento da promoção.

Eduardo, 25 anos, também acredita que é possível crescer na CBA, contudo pondera: “É possível. Mas bem difícil.” Ele, assim como os demais, acredita que a escolaridade é ponto-chave na avaliação.

De forma oposta, o jovem Mário entende que não é possível evoluir na carreira dentro da fábrica, pois, para ele, a empresa valoriza mais os profissionais de fora por entender que tenham mais conhecimento, e ainda vai além:

Tem um rapaz da minha letra<sup>18</sup> ele trabalha com nós aqui, ele está estudando, ele fala o que quer, que nem liga, porque o tio dele é gerente, amigo do nosso chefe, mas quem tem cunha lá, ele já tem a certeza que vai ter uma vaguinha ali de engenheiro ou gerente, mas quem tem cunha sim, mas hoje está difícil. Meu supervisor, meu chefe é engenheiro, mas ninguém dá oportunidade, o engenheiro de outra turma, o supervisor de outra turma é engenheiro também, ninguém dá oportunidade (Mário, 21 anos).

Essa situação acabou por desmotivá-lo: “eu mesmo estava pretendendo estudar, mas aí eu teria que mudar de empresa, começar do zero, aí é difícil, mas é difícil, é mais é quem tem cunha<sup>19</sup> lá dentro”.

---

<sup>18</sup> Como a empresa se organiza em um sistema de três horários de jornada dos trabalhadores, de 6h às 14h, de 14h às 22h e de 22h às 6h, letra se refere ao grupo de funcionários que cumprem sua jornada no mesmo horário.

<sup>19</sup> Cunha é uma expressão amplamente utilizada na empresa e se refere à indicação. Então quando o jovem diz “é mais é quem tem cunha”, significa “é mais é quem é indicado”.

Finalmente, os trabalhadores que disseram que é possível evoluir e que, para isso, a dedicação e o engajamento são centrais foram promovidos em sua trajetória na Companhia. Enquanto os jovens que acham muito difícil e apresentam visões mais críticas sobre esse assunto, como Mário e Eduardo, são os que permanecem no mesmo cargo que ingressaram, tendo, entre os interlocutores, menos tempo na empresa.

A intensificação do progresso técnico, promovida pelo conhecimento científico e a inovação tecnológica implicaram na transformação da natureza do trabalho na indústria. Nos países centrais, são observados o “aumento do grau de qualificação da força de trabalho e o aumento significativo do nível de escolaridade dos trabalhadores” (CARVALHO, 1993, p. 36).

Na contramão desta tendência, no Brasil, o que se percebe é a polarização da força de trabalho. De um lado, um pequeno grupo qualificado que possui ensino técnico e curso superior ocupando cargos de liderança, do outro, a maior parte semiquificada ou que apresenta, em sua maior parte, apenas o nível básico de escolaridade (CARVALHO, 1993).

Essa realidade faz com que no Brasil a estrutura da força de trabalho fabril seja tratada como barata e descartável e, por decorrência, mais facilmente explorada (CARVALHO, 1993). Mesmo neste contexto, a partir dos anos 1990, surgiram no país políticas públicas para a capacitação profissional. Contudo, na maioria das vezes, eram ações pouco eficazes que prometiam sucesso, principalmente aos jovens, em um mercado desigual e com escassas oportunidades. (TOMASSI; COROCHANO, 2020)

E é neste cenário em que, conforme Guimarães (2003), os “bons” empregos estão afunilados nas camadas superiores da pirâmide, e os “maus” empregos abundam na base de que a qualificação é vista por nossos trabalhadores como um mecanismo eficiente de conquistar melhores colocações dentro da empresa, embora seus próprios discursos apontem para uma realidade que não é tão certa assim.

A fala de Mário, que vai à contramão desta visão, é imprescindível nesta análise. Para ele, como visto, o estudo por si só não é um investimento seguro. Apesar de ser o mais jovem dentre os entrevistados, ele prefere permanecer como está, em um trabalho desgastante fisicamente, do que dar continuidade aos estudos e, como ele diz, ter que começar em outra empresa para que sua qualificação seja

valorizada. Esse posicionamento evidencia o cenário atual de incertezas e de retrocessos do trabalho assalariado, no qual pouca coisa é melhor do que nada.

Além disso, sua fala vai, mais uma vez, de encontro ao lugar que a recomendação ocupa na Companhia, demonstrando ser não só decisiva para a admissão, como vimos, mas também decisiva para avançar dentro da fábrica, e no caso de Mário, para uma indicação da alta gerência.

Os pontos em comum entre as duas gerações também podem ser observados, por exemplo, nas falas dos entrevistados quando perguntados sobre a demissão na empresa. Entre os adultos as visões foram diferentes. Alberto acredita que a falta de pontualidade e respeito à hierarquia, permanecem como sendo os principais critérios para a demissão. Roberto, mais uma vez, tem uma perspectiva muito próxima do discurso do setor de Recursos Humanos atribuindo à demissão critérios de caráter de desempenho:

Aí eu creio que algumas quebras de contrato, quebras de confiança. É quando você deixa de fazer por algum motivo o que você é pago para fazer, ou você começa ir contrário aos eixos de cultura da empresa, então a questão de segurança é uma coisa que demite, porque segurança é legislação, quebra de regra de segurança, negligência, entrega, então esses tipos de, demite quando o empregado vai ao contrário e antes disso a gente faz todo um trabalho, faz *feedback* com os empregados, dizendo como está, como não está, daí cada um que vai desenvolvendo (Roberto, 41 anos).

Abigail, 53 anos, diz acreditar que, além desses, as baixas nas vendas da empresa influenciam nas demissões, principalmente, aquelas em massa e cita novamente a questão pessoal:

O coordenador demite primeiro aquele que ele tem menos afeição, infelizmente, é o que acontece, ele não demite o profissional pelo gabarito excelente, aquele profissional que o conhecimento vai fazer falta para ele, não, se ele não vai, digamos, se ele não tem empatia por aquela pessoa esse é o primeiro (Abigail, 53 anos).

Mário, de 21 anos, acredita, como Alberto, de 43, que as faltas, os atrasos e as licenças médicas prejudicam o trabalhador e possuem peso no momento da demissão. Para os outros dois jovens, destaca-se o salário alto como critério de demissão. Para Juliano, esgotadas as demissões por motivos de rendimento, a empresa utiliza a questão salarial como forma de selecionar os funcionários que serão demitidos:

Primeiro eles levam pelo lado do critério, se a pessoa trabalha aí eles demitem, se não vai pelo salário, salário mais alto, eles sempre querem pegar e reduzir o custo, para eles se não tiver o critério para mandar embora eles vão por salário... (Juliano, 28 anos)

De forma semelhante, Eduardo entende que além da assiduidade e da pontualidade, o salário alto é um fator considerado no momento da demissão:

Salário alto. A primeira visão deles é ou salário alto, ou nego que tem muito atestado, falta, atestado. A pessoa sofreu uma operação no joelho, a pessoa já puxa e vê, junta isso com o salário alto. Mês passado foi mandado um cara por causa disso, salário dele era R\$ 18 a hora e ficou encostado quase oito meses, voltou passou um mês... (Eduardo, 25 anos)

O não-comparecimento, a falta de pontualidade e as licenças médicas foram fatores que apareceram mais vezes nas análises, tanto do adulto Alberto, quanto dos dois mais jovens, os quais se referem a questões objetivas, que podem, inclusive, ser quantificadas.

Já a situação pontuada por Abigail está relacionada a critérios subjetivos, de afinidade, de rede de relações e poder no interior da fábrica. Situação que deixa o trabalhador ainda mais vulnerável, sujeito a um ambiente hostil e volátil.

Juliano, 28 anos, demonstra uma visão crítica e problematizada ao dizer que os trabalhadores com maiores salários são demitidos para diminuir os custos da empresa. Com efeito, as empresas, autorizadas pela legislação, acabam por demitir funcionários melhor remunerados, que estão há anos na empresa, e que devido, sobretudo, à ação dos sindicatos, foram recebendo dissídios e ajustes salariais ao longo desse percurso, por isso acabam sendo substituídos por uma força de trabalho mais barata ou terceirizada, achatando a média salarial de seus empregados (DIEESE, 2020).

#### **4.5 Jovens e nem tão jovens: projeções para um futuro recente**

Se os trabalhadores foram convidados a voltar ao passado e pensar o presente, agora a proposta é olhar para o futuro. Assim, a última seção deste capítulo busca conhecer os planos dos entrevistados, tentando identificar o espaço da CBA nessas projeções. Começamos perguntando sobre as intenções de

permanecer na cidade. Todos os entrevistados afirmaram ter o desejo de permanecer em Alumínio.

Para Alberto, 46 anos: “Ah, pretendo ficar aqui para sempre, né? Uma cidade boa para morar, e eu gostaria de ficar por aqui mesmo, cidade boa, fácil para criar os filhos, acho excelente.”.

Abigail também entende que a cidade é ideal para a família:

A cidade é ótima para criar filhos, a gente tem essa possibilidade, e tem essa flexibilidade de chegar a qualquer setor, em qualquer lugar que você precise de alguma coisa, você tem facilidade de chegar, em pedir, né? Em fomentar, né? (Abigail, 53 anos)

A trabalhadora, que é também uma pequena empresária na cidade, disse acreditar no potencial do município, nos governantes e na CBA: “Então eu creio que Alumínio eu não tenho expectativa nenhuma de ir embora”. E completando o grupo dos adultos, Roberto diz, sem hesitar, que irá ficar na cidade até o fim da vida. Entre os mais jovens o desejo permanece. A calma e liberdade para os filhos são os motivos para Mário:

Ah, para o resto da minha vida. Não quero sair daqui não, aqui é sossegado, aqui é onde a criançada pode brincar na rua, jogar bola na rua, se você for para outra cidade você não vai ter isso, seu filho vai saber só de crescer dentro de casa... (Mário, 21 anos)

Eduardo, 25 anos, que veio para Alumínio aos 10 anos, comunga da mesma pretensão: “nas outras cidades você fica muito trancado, aqui você tem a liberdade...”.

E Juliano, 28 anos, também expressa sua vontade de permanecer na cidade, mas aponta para um dos principais motivos que levam os moradores a mudar: “as opções que tem aqui são caras, você pega um preço, vamos supor, em Sorocaba, em um lugar bem melhor pelo preço que você vai pagar aqui”.

O mercado imobiliário da cidade é muito caro se comparado às cidades vizinhas, e existem também as dificuldades de financiamento devido à falta de plano urbano. Mas se dependesse da sua vontade, Juliano diz: “Escolheria aqui”.

No entanto, Juliano, assim como os outros jovens, não reside na Vila Operária. Ao contrário dos adultos: Abigail residiu por mais de vinte anos na Vila, e

Roberto e Alberto estão há mais de dez anos morando nas casas de propriedade da empresa.

Com efeito, o fim gradativo da Vila Operária impacta significativamente na estrutura geográfica e demográfica da cidade, bem como no futuro das trajetórias dos trabalhadores. Essa decisão da fábrica é mais uma ação que aponta para a reestruturação de gestão da empresa. Se a Vila fora importante para manter o domínio dos trabalhadores em outros tempos, agora, as facilidades permitidas pelo neoliberalismo e a crise do trabalho motivam o desinteresse da Companhia na manutenção de uma Vila Operária. Esse cenário também foi visto na Companhia de Tecidos de Paulista, cidade-fábrica, entre as décadas de 1960 e 1970, em Pernambuco (LOPES, 1998).

Quando questionados sobre os planos de permanência na empresa, as respostas foram diversificadas. Alguns foram categóricos ao manifestar-se: Alberto, 46 anos; Juliano, 28 anos e Abigail, 53 anos, os dois adultos e o jovem não hesitaram em dizer que pretendem ficar até a aposentadoria.

Por outro lado, Eduardo, 25 anos, foi o único que não usa a aposentadoria em sua manifestação: “Falar a verdade, se aparecesse algo melhor eu não ligaria de sair não, se aparecesse uma proposta de emprego melhor...”.

Mário de 21 anos e Roberto, 41 anos, embora tenham citado a aposentadoria, relativizaram esse objetivo: “Pretendo ficar até aposentar, assim, mas um mínimo uns 10 anos” disse o trabalhador mais velho. Já o jovem vai além: “Até me aposentar, ah, vamos ver né? Vamos ver como as coisas vão fluir”. Ele cita outros planos: “Estou querendo abrir um comércio aqui para fora daqui uns anos, mexer com as coisas que eu gosto né”? “Vender, abrir uma loja...”.

O projeto de negócio próprio não é um fenômeno recente, aparece, inclusive, em outras pesquisas que se dedicaram a estudar o trabalho e a juventude, como no caso do estudo de Corrochano (2001), no qual se depara com um grupo de jovens operários que projetavam para o futuro ter seu próprio empreendimento.

Portanto, o desejo de Mário, 21 anos, vai ao encontro de uma tendência já vista há algum tempo: o aumento da quantidade de jovens empreendedores no país. Tomassi e Corrochano problematizam essa perspectiva em um artigo sobre políticas de trabalho para a juventude no Brasil. Como consequência dos investimentos públicos e privados em programas de incentivo voltado à juventude, especialmente nos últimos dez anos, a disseminação do empreendedorismo, na verdade, é a

legitimação da responsabilização do indivíduo por seu próprio sucesso (TOMASSI; CORROCHANO, 2020).

Com a precarização das relações de trabalho, seja pelas reformas trabalhistas, ou pela romantização do trabalho autônomo, ser empreendedor de si apresenta-se como uma aposta nessa atual fase do capital. No entanto, em uma análise ampla e relacional, o empreendedorismo “pode ser considerado outra forma de precarização” para os jovens trabalhadores que entram no jogo sem saber a lógica perversa das regras que o embasam (TOMASSI; CORROCHANO, p. 364, 2020).

Na última pergunta proposta por nossa entrevista, sobre os planos dos trabalhadores para os próximos cinco anos, Mario complementa:

Ah, comprar minha casa né? Viajar, realizar meus sonhos, pôr meus filhos em uma escola boa, comprar minha caminhonete, ter cavalo, casa, casa ou chácara, e estar na CBA ainda, é difícil, mas fazer umas prestaçõzinha [sic] boas ali dá tudo certo (Mário, 21 anos).

Juliano, 28 anos, também reforça seus planos de ter a casa própria. Já para o terceiro jovem, Eduardo, 25 anos, cursar o ensino técnico era o seu projeto para este ano, mas, segundo ele, foi impossibilitado em decorrência da Pandemia de Covid-19, porém, pretende prosseguir assim que possível.

Para Abigail, 53 anos, seu sonho é ser avó, e a trabalhadora ainda completa: “minha ideia, a minha ideia mesmo é deixar meu negócio cada vez melhor para eu poder agregar valor para a cidade, com certeza, ser feliz e mais nada, né?”.

Entre os outros dois adultos, a continuidade dos estudos se destacou. Especializar-se e estudar inglês para evoluir na carreira são os projetos de Roberto. Fazer uma faculdade é um dos objetivos de Alberto, mas antes a prioridade é se aposentar: “Ah, realmente agora é me aposentar né?”.

Para os jovens, novamente, a escolaridade aparece de forma menos intensa do que para os adultos. Com exceção de Eduardo, Juliano e Mário não citam em seus planos de futuro projetos de continuação dos estudos. Nesse sentido, é importante relembrar a fala de Mário, feita anteriormente, sobre como as indicações decidem a evolução na fábrica, o que desestimulou seu interesse em cursar ensino superior, já que, para o jovem, a escolaridade não se constitui em um investimento certo para a promoção dentro da empresa.

Comum aos dois grupos, é possível perceber que todos os entrevistados possuem um forte vínculo com a cidade de Alumínio, sendo que o principal benefício apontado por eles é a tranquilidade proporcionada pelo pequeno município, ainda mais latente nos entrevistados que possuem filhos.

Já em permanecer na CBA os adultos mostraram-se mais dispostos do que os jovens. Porém, o fato de Roberto ter o ensino superior e ainda ter projetos de continuar os estudos fez com que ele ponderasse essa possibilidade, visto que, como havia dito, a empresa prefere as contratações de fora em detrimento da seleção interna no momento da promoção.

Entre os jovens, com exceção de Juliano, observa-se outra visão. Mário relativiza esse projeto, e Eduardo, mais categórico, diz considerar sua saída da fábrica diante de uma proposta melhor. Seus projetos de futuro estão ligados ao mundo do trabalho, contudo, de formas diferentes, evidenciando as contradições entre suas expectativas profissionais e os limites delimitados pelo contexto do mercado de trabalho. As falas dos jovens vão desde a permanência na fábrica, seja na CBA ou em outra empresa, até a profissão liberal, com a abertura do próprio empreendimento (CORROCHANO, 2001).

Neste sentido, a fala de Eduardo sobre uma possível saída da Companhia diante do surgimento de uma oportunidade melhor pode ser compreendida como óbvia, mas traz em seu cerne a força da relação que foi historicamente construída pelos trabalhadores com a CBA: a imagem da empresa como um caminho único, que não necessita de problematizações ou comparações com outras possibilidades.

Imagem que, ao mesmo tempo em que é retomada, também é contemplada por outros ângulos, mesmo que de forma sutil e ambígua pelos jovens. O que se pode inferir é que as percepções apresentadas pelos entrevistados sobre a fábrica foram impactadas pelas mudanças que ocorreram na empresa, haja vista as frequentes comparações que fazem com o passado, sendo esse passado de décadas ou de poucos anos atrás.

O emprego formal, assalariado, tal como previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, está cada vez mais ameaçado e muitos pontos das falas dos entrevistados evidenciam esse contexto. A CBA, que por muito tempo parecia proporcionar uma sensação de estabilidade, em decorrência do modelo fábrica-cidade, algo que pode ser observado em muitos momentos nas entrevistas, já está

sendo percebida, mesmo que discretamente, de outra forma pelos olhares de quem está dentro.

Para permanecerem como trabalhadores da Companhia, sobretudo os adultos, tiveram que adaptar-se e adequar-se aos novos modelos de gestão, que sofreram profundas alterações.

A fábrica, para servir aos seus interesses, implantou nos tempos de sua concepção um modelo cujo domínio dos corpos e dos espaços era imprescindível para a sua consolidação. A partir desse modelo, as relações de dependência e paternidade foram sendo estabelecidas aos olhos dos trabalhadores, principalmente para os que já nasceram nesse ambiente e que começaram a construí-las quando crianças, tendo como referência a CBA, que não é a mesma de hoje.

Dessa forma, respaldados pela nova configuração de crise e transformações do mundo do trabalho na indústria, esse tipo de domínio já não é mais conveniente, então surgem novos mecanismos para remodelar essa relação, baseados na ameaça do desemprego ou do subemprego, e no modelo de gestão que os fazem acreditar que têm controle sobre sua trajetória e que são parte da empresa.

Certamente isso irá repercutir progressivamente nos futuros trabalhadores, e em alguma medida já está ressignificando a relação dos que lá estão. Mas, por ora, o que podemos observar, é que a CBA do passado ainda tem influência sobre os trajetos, apesar dos notáveis sinais de ruptura, especialmente quando olhamos com cuidado para aquelas leituras mais problematizadas, feitas, sobretudo, pelo jovem Eduardo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre o município de Alumínio e a CBA existe uma relação peculiar. Um caso excepcional em que uma fábrica gerou uma cidade. Para atender suas necessidades produtivas relacionadas, sobretudo, a uma numerosa força de trabalho que desempenha, majoritariamente, atividades desgastantes em meio a um ambiente de alta periculosidade, bem como para atender à exigência de uma ampla e impactante ocupação territorial e, ainda, por seu processo fabril causar impactos profundos nas pessoas e nos espaços, a empresa desenvolveu, desde sua implantação, mecanismos de dominação do município e dos seus habitantes.

A Vila Operária, as concessões para o governo municipal, as ações para as famílias dos operários e a influência nas escolas da cidade foram estratégias efetivadas com o objetivo principal de inibir possíveis movimentos contrários à sua presença e ao mesmo tempo construir a imagem de uma fábrica benevolente e convalescente na percepção dos trabalhadores e dos moradores da cidade.

Na seção que trata das imagens formadas por nossos trabalhadores sobre a fábrica predominou a força familiar como principal fator no ingresso dos entrevistados na empresa, mostrando que a metalúrgica era vista pelas gerações anteriores de funcionários e pela cidade, de maneira geral, como a melhor oportunidade para se conquistar uma vida digna, sem margens para problematizações.

A estabilidade do emprego formal, proporcionada por uma grande empresa familiar, se mostrou o argumento central para a construção deste imaginário coletivo. Contudo, é no cenário em que as garantias relacionadas ao emprego formal estão sendo desmontadas que esta dissertação se insere. Por isso a pertinência desse estudo.

Em face das transformações do mundo do trabalho em nível mundial que atinge os países periféricos como o Brasil, de forma a acirrar as desigualdades por meio da flexibilização e precarização do trabalho para a maioria dos brasileiros, conhecer as percepções de duas gerações de trabalhadores sobre a CBA é relevante.

Percebemos que para os adultos a CBA se constituiu como único emprego desde muito jovens, sem que tenham passado por nenhum outro trabalho formal anterior. Para os jovens, mesmo tendo ingressado cedo na empresa, a Companhia

não se configurou como a primeira experiência de trabalho para eles, tendo antes trabalhado em outras metalúrgicas ou empresas terceirizadas da própria CBA, experiências às quais, inclusive, atribuem os motivos por terem sido admitidos na Companhia.

Assim, ao olhar para este passado, jovens e adultos nos contaram suas experiências de ingresso, e mesmo considerando o espaço de tempo que separa essas vivências, a indicação e o histórico familiar foram aspectos que marcaram esses trajetos.

Sobre o presente, notamos que as transformações que aconteceram na fábrica em decorrência das mutações do mundo do trabalho fabril como um todo, impactaram nos processos de entrada, permanência e saída, bem como nos relacionamentos geracionais no cotidiano da Companhia, sendo percebidas pelas duas gerações.

No futuro, os planos pessoais e a CBA se imbricam, apontando que nas projeções, sobretudo dos jovens, nem sempre a CBA está presente como uma certeza, mostrando mais uma vez que as mudanças no mundo do trabalho e os sentidos do trabalho construídos a partir dessas transformações de alguma forma atravessam os projetos de nossos entrevistados.

Nesta perspectiva, as falas corroboraram, por vezes, com o que a literatura da área discute: a demissão dos trabalhadores mais experientes com maiores salários para uma posterior recontração com rendimento menor, a avaliação positiva dos benefícios para os jovens, a diminuição salarial para os ingressantes recentes como reflexo da política de terceirização, a disparidade ainda profunda sobre o lugar na mulher no setor industrial e o lugar de importância que o trabalho estável ocupa nos percursos laborais.

Por outro lado, os trabalhadores entendem que na CBA de hoje os jovens estão tendo maior oportunidade de ingresso em relação aos adultos, o que vai à contramão dos dados que evidenciam, na verdade, a diminuição expressiva da participação juvenil na indústria, mesmo que essa análise seja, ainda que implicitamente, justificada pela percepção de que os jovens têm maior escolaridade. Ou ainda quando relatam existir uma boa relação entre adultos e jovens no interior da fábrica, quando pesquisas apontam para a presença de jogos de força nestas relações, baseados na disputa entre a experiência e o conhecimento.

De toda a forma, focados em suas trajetórias e amparados nas suas experiências como sujeitos, as análises se remetem ao que está ocorrendo na sociedade. Aliás, foi esse o desafio: articular essas experiências, em alguma medida, ao que está acontecendo no mundo do trabalho como um todo, considerando que os estudos da área vão muito mais em direção às grandes questões da sociologia e pouco para como essas questões refletem e são produzidas pelos indivíduos. (FONTES, 1997)

Neste sentido, analisar as percepções dos nossos entrevistados à luz geracional mostrou, neste estudo, que ao mesmo tempo em que não existem fronteiras fixas que definem cada grupo – como podemos ver nas percepções sobre a relação da empresa com a cidade, nas expectativas que nutriam antes de entrarem na CBA, no espaço ocupado pelos jovens e pelas mulheres na empresa de hoje, nas relações entre as duas gerações no cotidiano fabril, entre outras –, coexistem, no entanto, muitos pontos em que jovens e adultos apresentam leituras diferentes, fazendo com que essa divisão fique marcada. À título de exemplo, o lugar da escola na construção da imagem pessoal sobre a Companhia, a forma de seus ingressos, a motivação para entrarem na empresa, os critérios que entendem ser fundamentais para a admissão na CBA de hoje e a relação que a empresa estabelece com as diferentes gerações no interior do espaço fabril.

Essas vivências são parte de um processo educativo. Também na fábrica, por meio do trabalho, jovens e adultos vão construindo suas percepções a partir das experiências desenvolvidas no decorrer de suas jornadas de trabalho, como podemos perceber na fala de um dos adultos ao dizer que aprendeu que os mais velhos não são os únicos detentores do saber e que os jovens têm muito a ensinar.

Mas as vivências na fábrica também reforçam estereótipos aprendidos no meio social como um todo, como pode ser observado na reação dos jovens sobre o lugar das mulheres no espaço de produção, o que também constitui um processo educativo.

Assim, as percepções que os trabalhadores apresentaram sobre a CBA são atravessadas por esses processos educativos, pelo tempo em que estão no ambiente criado pela fábrica através da dominação da cidade, pela intensidade com que seus pais e familiares vivenciaram esse ambiente e como e o quanto os espaços de socialização contribuíram para a formação da imagem sobre a Companhia.

Por isso, sob este ângulo, os adultos parecem demonstrar percepções homogêneas e consistentes de gratidão com a fábrica, mostrando ter criado vínculos emocionais mais profundos com a empresa, a partir do que ela representa na vida deles, e, sobretudo, no contexto familiar.

Já entre os jovens, esse panorama é mais complexo. De maneira geral, os jovens apresentam percepções menos intensas de sentimentos e apego emocional em comparação aos adultos, parecendo ter percepções um pouco mais problematizadas e críticas de sua trajetória e da análise da fábrica como um todo, mas ainda estando marcados em alguma medida pela imagem da CBA, que perpassa os muros fabris.

Deste modo, percebemos que quanto mais o entrevistado foi submetido às experiências ligadas à fábrica, principalmente na infância e ainda mais na Vila Operária, mais ele passou a possuir percepções que apontavam para uma relação diferente das relações convencionalmente criadas entre empregador e empregado.

De toda maneira, é preciso olhar para as ambiguidades, contradições, fissuras, incongruências e recorrências nos discursos que impossibilitam uma simples categorização das visões sobre a fábrica a partir do grupo geracional.

Nossos trabalhadores imersos nesta fábrica-cidade, carregando fortes históricos familiares na empresa que acabaram por moldar suas visões, em meio à crise do mundo do trabalho foram capazes de nos mostrar que se existe alguma linearidade ela é sobreposta pelo movimento da própria experiência de viver.

## REFERÊNCIAS

- ABAL. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO ALUMÍNIO. **Bauxita no Brasil: Mineração responsável e competitividade**. São Paulo: Gráfica Mundo, 2017. 61 p.
- ABM. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE METALURGIA. **Revista Metalurgia**, São Paulo, v. 42, n. 342, mai. 1986.
- ABRAMO, L. **Um olhar de Gênero**: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. Santiago: CEPAL, 1997. 31 p.
- AMORIM, D. Alumínio transforma cidade no interior de São Paulo. **Estadão**, São Paulo, 11 de ago. 2006. Economia, Empresas. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/mercados,aluminio-transforma-cidade-no-interior-de-sp,20060811p16691>>. Acesso em: 02 ago. 2020.
- AMORIM, W. A. C.; FEVORINI, F. B.; MELO, A. F. S.; TAVARES, A. S. O mercado de Trabalho para Trabalhadores com 50 anos ou mais no Brasil. **Informações FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas**, n. 435, 2016. p. 9-74.
- ANDERSON, P. Balanço do Neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 9-23.
- ANTUNES, R.; POCHMANN, M. **A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil**. In: CIMADAMORE, A.; CATTANI, A. Produção da pobreza e desigualdade na América Latina. Porto Alegre: Tomo Editorial/CLACSO, 2007. p. 195-209.
- ARROYO, M. Pedagogias em movimento – o que temos a aprender dos Movimentos Sociais? **Currículo Sem Fronteiras**, v. 3, n. 1, 2003. p. 28-49.
- BAJOIT, G.; FRANSSSEN, A. O trabalho, busca de sentido. In: FÁVERO, O.; SPÓSITO, M. P.; CARRANO, P.; NOAVES, R. R. **Juventude e contemporaneidade**. Coleção Educação para Todos. Brasília: UNESCO; MEC; ANPED, 2007. p. 93-124.
- BLASS, L. M. S. Trabalho e suas metamorfoses contemporâneas à luz do pensamento clássico. **Ponto e Vírgula**, v. 1, 2007. p. 25-37.
- BOURDIEU, P. Compreender. In: PIERRE et al. **A miséria do mundo**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 693-732.
- BRASIL. **Decreto n. 8579**, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm)>. Acesso em: 14. jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Coronavírus (Covid-19)**. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/>>. Acesso em: 01 set. 2020.

BRESCIANI, L. P. **Panorama da reestruturação produtiva**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 2, 1999. p. 39-44.

CAEIRO, A. **Poemas completos de Alberto Caeiro**. [S.l.: s.n.], 2013. 143 p. Disponível em: <<https://www.luso-livros.net/wp-content/uploads/2013/06/Poemas-de-Alberto-Caeiro.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

CARDOSO JÚNIOR, J. C. P.; POCHMANN, M. **Raízes da concentração de renda no Brasil: 1930 a 2000**. Brasília/ Campinas: IPEA; CESIT, 2000.

CARVALHO, R. Q. Projeto do Primeiro Mundo com conhecimento e trabalho do Terceiro? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 7, n. 17, 1993. p. 35-79.

CARVALHO, N.; CARO, L. 100 maiores personalidades da história do mercado de capital brasileiro. **Capital Aberto**, v. 31, n. 4, 2011. p. 1-121.

CASTRO, N. A.; LEITE, M. P. A sociologia do trabalho industrial no Brasil: desafios e interpretações. **BIB - Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 37, 1994. p. 39-60.

CASTRO, L. R. Os jovens podem falar? Sobre as possibilidades. In: DAYRELL, J.; MOREIRA, M. I. C.; STENGEL, M. **Juventude contemporânea: um mosaico de possibilidades**. Belo Horizonte: PUC, 2011. p. 299-324.

CAUDWELL, C. La agonía de la cultura burguesa. Buenos Aires: **Ediciones Razón y Revolución**, 2008.

CEPELOS, V. M.; TONELI, M. J.; FILHO, F. J. E. A. Envelhecimento nas Organizações: Percepções e Práticas de RH no Brasil. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, nov. 2013, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2013, p. 1-16.

COMAZZETO, L. R.; VASCONCELLOS, S. J. L.; PERRONE, C. M.; GONÇALVES, J. A geração Y no mercado de trabalho: um comparativo entre gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, 2016. p. 145-157.

COMIN, A.; BARBOSA, R. J. Trabalhar para estudar: sobre a pertinência da noção transição escola-trabalho no Brasil. **Novos estudos CEBRAP**, v. 91, 2011. p. 75-95.

CORROCHANO, M. C. **Jovens olhares sobre o trabalho**: um estudo dos jovens operários e operárias de São Bernardo do Campo. 2001. 199 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós Graduação da Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

\_\_\_\_\_. **O trabalho e sua ausência**: narrativas de jovens do Programa Bolsa Trabalho no município de São Paulo. 2008. 450 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós Graduação da Faculdade de Educação, Universidade de São

Paulo, São Paulo, 2008.

\_\_\_\_\_. **O trabalho e a sua ausência**: narrativas juvenis na metrópole. São Paulo, Annablume/Fapesp, 2012.

\_\_\_\_\_. Jovens trabalhadores: expectativas de acesso ao ensino superior. **Avaliação**, Campinas, vol. 18, 2013. p. 23-44.

CORROCHANO, M. C.; ABRAMO, H. O trabalho para a juventude no Brasil: Novos contextos? Novos sentidos? In: BRASA – Brazilian Studies Association, n. 13, 2016, Providence. **Anais...** Providence, 2016. p. 1-12.

CORROCHANO, M. C.; ABRAMO, H. W.; ABRAMO, L. W. O trabalho juvenil na agenda pública brasileira: avanços, tensões, limites. **Revista Latino Americana de Estudios del Trabajo**. Buenos Aires: v. 22, n. 35, 2017. p. 135-169.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Caderno Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.12, n.2, 2009. p. 189-202.

CUT. CENTRAL ÚNICA DO TRABALHADOR. **Terceirização: salários piores, acidentes e menos direitos**, 2017. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/pressao-da-cut-faz-mp-da-carteira-verde-e-amarela-caducar-6b77>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

CUT - CENTRAL ÚNICA DO TRABALHADOR. **Riscos da empresa 4.0 para a classe trabalhadora em debate na Câmara**, 2019. Disponível em: <<http://seebarapoti.com.br/noticia/bancos/12-9-2019/riscos-da-industria-4-0-para-a-classe-trabalhadora-em-debate-na-camara>>. Acesso em: 02 jun. 2020.

CYPAS, D. F. **Empresa de Capital Aberto x Empresa de Capital Fechado, quem cria mais valor?** 2008. 36 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Iniciação Científica) – Administração de empresas/Finanças – Fundação Getúlio Vargas, 2008.

DANTAS, G. **Natureza atormentada** – marxismo e classe trabalhadora. Revista Contra Corrente, Brasília, 2011.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade liberal. 1 ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016. 416 p.

DAYRELL, J. A escola “faz juventudes”? Reflexões em torno da socialização juvenil. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 28, n. 100, 2007. p. 1105-1128.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 1. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999. 160 p.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. São Paulo: Editora Cortez, 2000. 168 p.

DESSOTI, I. C. **História da educação de Votorantim**: do apito do trem à sineta da

escola. 2007. 214 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós Graduação da Faculdade de Educação, Universidade de Sorocaba, Sorocaba, 2007.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **A inserção das mulheres no ramo metalúrgico: uma década de avanços, desigualdades e lutas**. DIEESE Subseção CNM/CUT FEM-CUT/SP: São Bernardo do Campo, 2017.

\_\_\_\_\_. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. DIEESE. **Dados sobre a juventude e o trabalho**, 2018.

\_\_\_\_\_. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. DIEESE. **A reforma trabalhista sem fim e a “bolsa patrão” do contrato verde e Amarelo**. Nota Técnica, n. 221. São Paulo, 2020.

DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, 2019. p. 289-305.

DUBET, F. **Sociologia da experiência**. Lisboa: Instituto Piaget, 1996. 284 p.

FONTES, P. R. R. **Trabalhadores e Cidadãos**. Nitro Química: a Fábrica e as Lutas Operárias nos Anos 50. São Paulo: Annablume, 1997.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Relatórios. **Mind the 100 years gap**. Genebra, 2019. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>>. Acesso em 02 jun. 2020.

FRIGOTTO, G. Concepções e mudanças no mundo do trabalho e o ensino médio. In: FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M.; RAMOS, M. **Ensino médio integrado: concepções e contradições**. São Paulo: Cortez, 2005. p. 1-16.

GADELHA, C. A. **Perspectiva do Investimento no Brasil: sistema produtivo do complexo econômico-industrial da saúde**, 2009. Disponível em: <[https://www3.eco.unicamp.br/neit/images/stories/arquivos/ds\\_insumos\\_basicos\\_metas\\_nao\\_ferrosos.pdf](https://www3.eco.unicamp.br/neit/images/stories/arquivos/ds_insumos_basicos_metas_nao_ferrosos.pdf)>. Acesso em: jun. 2019.

GONÇALVES, S. B. B.; SAKAE, T. M. S.; MAGAJEWSKI, F. L. Prevalência e fatores associados aos acidentes de trabalho em uma indústria metalomecânica. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, 2018. p. 26-35.

GUIMARÃES, N. A.. A sociologia dos mercados de trabalho, ontem e hoje. **Novos estudos CEPRAP**, v. 85, s/n., 2009. p. 151-170.

\_\_\_\_\_. As transformações do (não) trabalho e a ação coletiva. In: CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE SOCIOLOGIA, n. 11, 2003, Campinas. **Comunicação Oral...** Campinas, 2003. p. 1-12. Disponível em: <[http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=81&Itemid=171](http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=81&Itemid=171)>. Acesso em: 02 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. O que muda quando se expande o assalariamento (e em que o debate da sociologia pode nos ajudar a compreendê-lo). **Dados**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, 2011. p. 533-567.

\_\_\_\_\_. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In: CAMARANO, A. A. **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?** Rio de Janeiro: IPEA, 2006. p. 171-198.

\_\_\_\_\_. Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil? In: ABRAMO, H. W.; BRANCO, P. P. M. **Retratos da juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional.** São Paulo: Instituto Cidadania/Fundação Perseu Abramo, 2005. p. 149 - 174.

GUIMARÃES, N. A.; BARBOSA, R.; CARVALHAES, F. Desigualdades ocupacionais e acesso a informações sobre oportunidades de emprego: explorando a fronteira entre os estudos da estratificação e do trabalho. In: ANPOCS – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, n. 36, 2012, Águas de Lindóia. **Anais...** São Paulo, 2012, p. 1-33.

GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A.; SILVA, P. H. Os mecanismos de acesso (desigual) ao trabalho. São Paulo numa perspectiva comparada. In: KOWARICK, L.; MARQUES, E. **São Paulo: novos percursos e atores: sociedade, cultura e política.** São Paulo: Editora 34/CEM, 2011. p. 179-204.

HARVEY, D. **O neoliberalismo: história e implicações.** São Paulo: Edições Loyola, 2008a.

\_\_\_\_\_. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** 17 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008b.

HIRATA, H. Globalização, trabalho e gênero. **Revista Políticas Públicas**, v. 9, n. 1, 2005. p. 111-128.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007. p. 595-609.

HÖFLING, E. M. Estado e políticas (públicas) sociais. **Cadernos Cedes**, v. 21, n. 55, 2001. p. 30-41.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **IBGE Cidades.** Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/aluminio/panorama>>. Acesso em: maio 2020a.

\_\_\_\_\_. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **PNAD Contínua.** Séries históricas, 2020b. Disponível em: <[https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego)>. Acesso em: 02 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. Agência de notícias. **Homens ganharam quase 30% a mais que mulheres em 2019.** 2020c. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>>. Acesso em: 04 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. Agência de notícias. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoa.** 2020d. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>> Acesso em: 04 jun. 2020.

IPEA. Instituto de Pesquisa Aplicada. PNUD - Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento. **Relatório sobre o desenvolvimento econômico no Brasil.** Brasília: IPEA/PNUD, 1996. 185 p.

JANNUZZI, P. M. Considerações sobre o uso, mau uso e abuso dos indicadores sociais na formulação e avaliação de políticas públicas municipais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, 2002. p. 51-72.

KON, A. **A economia do trabalho:** qualificação e segmentação no Brasil. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016. 480 p.

LAHIRE, B. **La educación desde la comunicación.** Enciclopedia Latinoamericana de Sociocultura y Comunicación. Buenos Aires: Buenos Aires, Grupo Editorial Norma, 2002.

LEITE, M. P. Reestruturação Produtiva, Trabalho e Qualificação no Brasil. In: BRUNO, L. **Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo.** São Paulo: Atlas, 1996. p.146-187.

\_\_\_\_\_. Tecendo a precarização: trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 1, n. 2, 2004. p. 239-265.

\_\_\_\_\_. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. In: Anpocs – Associação Nacional de pós- Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, n. 32, 2008, Caxambu. **Anais...** 2008, p.1-32.

LEONE, N. A sucessão em PME comercial na região de João Pessoa. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 27, n. 3, 1992. p.84-91.

LOPES, J. S. L. **A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés.** 1 ed. São Paulo: UNB/Marco Zero, 1988. 623 p.

\_\_\_\_\_. **O vapor do diabo:** o trabalho dos operários do açúcar. São Paulo: Paz e Terra, 1976. 220 p.

MANNHEIM, K. El problema de las generaciones. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)**, n. 62, 1993. p. 193-242.

MARTINS, I. G. S.; AMARAL, A. C. R.; MENEZES, P. L.; BERNHOERFT, R. **Empresas familiares brasileiras: perfil e perspectivas**. São Paulo: Negócios Editora, 1999. 212 p.

MARTINS, J. S. A aparição do demônio na fábrica, no meio da produção. Tempo Social. **Revista Sociologia da USP**, São Paulo, v. 5, n. 1-2, 1993. p. 1-29.

MARTUCCELLI, D.; ARAÚJO, K. La desmesura laboral. In: \_\_\_\_\_. **Desafíos comunes: Retratos de la sociedad chilena y sus individuos**. 1. ed. Santiago: LOM Ediciones. 2012a, 316 p. Tomo II.

MILLS, C. W. Do artesanato Intelectual. In: \_\_\_\_\_. **A imaginação sociológica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1969. 246 p.

NAIME, L. Dependente de uma única indústria, Alumínio (SP) sofre com a crise. **G1**. São Paulo, 08 fev. 2009. Economia e negócios. Disponível em: <[http://g1.globo.com/Noticias/Economia\\_Negocios/0,,MUL990897-9356,00-DEPENDENTE+DE+UMA+UNICA+INDUSTRIA+ALUMINIO+SP+SOFRE+COM+A+CRISE.html](http://g1.globo.com/Noticias/Economia_Negocios/0,,MUL990897-9356,00-DEPENDENTE+DE+UMA+UNICA+INDUSTRIA+ALUMINIO+SP+SOFRE+COM+A+CRISE.html)>. Acesso em: 03 ago. 2018.

PAGÈS M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo, Atlas, 1987. 234p.

PAIS, J. M. **Ganchos, tachos e biscates: jovens, trabalho e futuro**. 2 ed. Porto: Ambar, 2005. 340 p.

PASTORE, J. **Antônio Ermírio de Moraes: memória de um diário confidencial**. 1 ed. São Paulo: Planeta, 2016. 360 p.

PECORA, A. R.; FILHO, N. M. O papel da oferta e da demanda por qualificação na evolução do diferencial de salários por nível educacional no Brasil. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 44, n. 2, 2014. p. 205-240.

PERALVA, A. O jovem como modelo cultural. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n. 5/6, 1997. p. 15-24.

PINHEIRO, P. S.; HALL, M. **A classe operária no Brasil, condições de vida e de trabalho, relações com os empresários e o Estado**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

POCHMANN, M. Desestabilização do trabalho. **Saúde e Debate**, Rio de Janeiro, v. 42, n. especial, 2018. p. 67-77.

\_\_\_\_\_. Trabalho e Formação. **Educação e Realidade**. Porto Alegre, v. 37, n. 2, 2012. p. 491-508.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ALUMÍNIO. **História da Cidade**. Disponível em: <<http://aluminio.sp.gov.br/a-cidade/historia/>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

RIBEIRO, F. H.; HERMOSILLA, J. L. G.; ACHCAR, J. A.; SILVA, E. C. C. S. Acidente de trabalho e sua associação com os fatores idade e tempo de experiência do trabalhador: uma pesquisa documental com base no cadastro do sistema Siran. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, n. 35, out. 2015, Fortaleza. **Anais...** 2015, p. 1-21.

SADER, E. A construção da hegemonia pós-neoliberal. In: \_\_\_\_\_. **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma**. Rio de Janeiro: FLACSO, 2013. p. 135-144.

SALERNO, M. S. **Flexibilidade, organização e trabalho operatório**: elementos para análise da produção na indústria. 1991. 232 p. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção). Escola Politécnica da Universidade de São Paulo – Departamento de Engenharia de Produção, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991.

SALERNO, M. S. **Projeto organizacional de produção integrada, flexível e de gestão democrática**: processos, grupos e espaços via comunicação-negociação. São Paulo: Atlas, 2008. 160 p.

SANTANA, C. Alumínio busca equilíbrio financeiro. **Jornal Cruzeiro do Sul**. Sorocaba, 02 abr., 2014. Sorocaba e Região. Disponível em: <<http://www.jornalcruzeiro.com.br/materia/539690/aluminio-busca-equilibrio-financeiro>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

SHELLER, F.; LUZ, C. **Em meio à crise do alumínio, CBA é desmembrada da Votorantim Metais**, 2016. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,em-meio-a-crise-do-aluminio-cba-edesmembrada-da-votorantim-metais,10000055162>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Santa Catarina, v. 20, n. 2, 1995.

SEADE. FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS **Informações dos Municípios Paulistas**. Disponível em: < <https://perfil.seade.gov.br/>>. Acesso em: 19 mai. 2020.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14 ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2009. 204 p.

SETTON, M. G. J. A particularidade do processo de socialização contemporâneo. **Tempo Social**. São Paulo, v. 17, n. 2, 2005. p. 335-350.

SILVA, M. G. V. O trabalho e a política no processo de socialização: o caso de famílias de trabalhadores. In: MELO, M. B. P.; DIOGO, A. M. **Entre crise e euforia**: Práticas e Políticas educativas no Brasil e em Portugal, v. 1, n. 1, Porto: Universidade do Porto, 2014. p. 695-719.

SILVA, M. G. V.; TOMIZAKI, K. A. O sonho de ser metalúrgico: dimensões da vivência juvenil no ABC Paulista. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 22, n.47, 2016. p. 86-109.

SILVA, P. S.; RODRIGUES, F. D. M.; QUEIROZ, S. N. Trabalhadores em cargos de liderança no mercado de trabalho formal brasileiro entre os anos de 1995, 2005 e 2015. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, Vitória da Conquista, v. 14, n. 24, ano 14, 2017. p. 266-284.

SILVA, G. P.; COSTA, A. J. D. A formação do grupo Votorantim: as origens de um grupo econômico brasileiro do setor têxtil de São Paulo (1891-1929). **Economia e Sociedade**. São Paulo, v. 27, n. 1, 2018. p. 321-354.

SPOSITO, M. P. Transversalidades no estudo sobre jovens no Brasil: educação, ação coletiva e cultura. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v. 36, n. especial, 2010. p. 95-106.

SPOSITO, M. P.; SOUZA, R.; SILVA, F. A. A pesquisa sobre jovens no Brasil: traçando novos desafios a partir de dados quantitativos. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 44, n.170308, 2018. p. 1-24.

TESSARINI JÚNIOR, G.; SALTORATO, P. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção online**. Florianópolis, v. 18, n. 2, 2018. p. 743-769.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum**: estudos sobre a cultura popular tradicional. 2 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1991. 528 p.

TOMASSI, L.; CORROCHANO, M. C. Do qualificar ao empreender: políticas de trabalho para jovens no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 99, 2020. p.353-371.

TOMIZAKI, K. A. **Ser metalúrgico no ABC**: rupturas e continuidades nas relações intergeracionais da classe trabalhadora. 2005. 292 p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

\_\_\_\_\_. A herança operária entre a fábrica e a escola. **Tempo Social**, São Paulo, v. 18, n. 01, 2006. p. 153-171.

\_\_\_\_\_. Transmitir e herdar: o estudo dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. **Educação e Sociologia**, Campinas, v. 31, n. 111, 2010. p. 327-346.

\_\_\_\_\_. Abordagem geracional no estudo das relações entre família e escola. In: ROMANELLI, G.; NOGUEIRA, M. A.; ZAGO, N. **Família & escola**. Petrópolis: Vozes, 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAXIAS DO SUL. Observatório do trabalho. **Boletim anual**: mulheres e mercado de trabalho, 2017. Disponível em: <[https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/Boletim\\_Mulheres\\_2018.pdf](https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/Boletim_Mulheres_2018.pdf)>. Acesso em: 05 jun. 2020.

VIEIRA, P. P. F. **A experiência da procura de trabalho**. Um estudo de caso. 2009. 211 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

WELLER, W. A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. **Sociedade e Estado**. Brasília, v. 25, n. 2, 2010.

WELLER, W.; BASSALO, L. M. B. A insurgência de uma geração de jovens conservadores: reflexões a partir de Karl Mannheim. **Estudos avançados**, v. 34, n. 99, 2020. p. 391-407.

**APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO****UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS CENTRO DE  
CIÊNCIAS HUMANAS E BIOLÓGICAS/  
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO****TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, ANDRÉIA JULIANA PIRES, RG 45.008.592 – 2, estudante do Programa de Pós-Graduação (Mestrado) em Educação da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar convido lhe a participar da pesquisa intitulada “Trabalhadores de Alumínio: O caminho até a bauxita”, orientada pela Professora Doutora MARIA CARLA CORROCHANO.

O projeto configura-se como uma pesquisa, com o tema juventude e trabalho, que visa analisar as percepções de duas diferentes gerações de trabalhadores da Empresa CBA sobre as transformações (ou não) ocorridas na empresa neste recorte de tempo.

Você foi selecionada/o por estar na faixa etária entre 18 e 29 anos, residir no município de Alumínio e ser funcionário da Empresa CBA, ou ainda por possuir mais de 20 anos como trabalhador da Empresa. Sua participação consistirá no desenvolvimento de um diálogo estruturado por meio de entrevista e o conteúdo produzido servirá de material de análise para a elaboração da pesquisa. As conversas ocorrerão no ambiente escolhido por você, para que se sinta o mais confortável possível.

Você terá garantido o direito a pedir para interromper ou se retirar da conversa a qualquer momento. Serão retomados nessa situação os objetivos a que esse trabalho se propõe e os possíveis benefícios que a pesquisa possa trazer. Serão garantidas também a possibilidade de requerimento de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

A participação nessa pesquisa auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando maiores informações e discussões que poderão trazer benefícios para a área de estudo de juventude e trabalho. O pesquisador realizará o acompanhamento de todos os procedimentos e atividades desenvolvidas durante o trabalho.

Sua participação é voluntária e não haverá compensação em dinheiro por ela. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.

Todas as informações obtidas através da pesquisa serão altamente confidenciais, sendo assegurado o absoluto sigilo sobre sua participação em todas as etapas do estudo. Não haverá menção a seu nome ou a qualquer situação que possa levar a sua identificação, com garantia de anonimato nos resultados e publicações,

Solicito sua autorização para gravação em áudio das entrevistas. As gravações realizadas durante as oficinas serão transcritas pelo pesquisador garantindo que se mantenha o mais fidedigna possível. Depois de transcrita será apresentada aos participantes para validação das informações.

Você receberá uma via deste termo, rubricada em todas as páginas por você e pelo pesquisador, onde consta o telefone e o endereço do pesquisado. Você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação agora ou a qualquer momento.

Se você tiver qualquer problema ou dúvida durante a sua participação na pesquisa poderá comunicar-se pelo telefone (011) 94338-1697 ou pelo e-mail [andjupires@gmail.com](mailto:andjupires@gmail.com).

**Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP – Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: [cephumanos@ufscar.br](mailto:cephumanos@ufscar.br)**

Local e data: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

\_\_\_\_\_  
Nome da Pesquisadora

\_\_\_\_\_  
Assinatura da Pesquisadora

\_\_\_\_\_  
Nome do (a) Participante

\_\_\_\_\_  
Assinatura do (a) Participante