UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FFCLRP – DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Memória do trabalho: histórias do trabalho e dos trabalhadores
da Cervejaria Antarctica de Ribeirão Preto (SP)

Mêire Cristina de Castro

Tese apresentada à Faculdade de Filosofia
Ciências e Letras de Ribeirão Preto, da
USP, como parte das exigências para
obtenção do título de Doutora em Ciências,
Área: Psicologia.

Orientadora: Vera Lucia Navarro.

Versão Corrigida.

Ribeirão Preto – SP

2015

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Castro, Mêire Cristina de

Memória do trabalho: histórias do trabalho e dos trabalhadores da Cervejaria Antarctica de Ribeirão Preto (SP). Ribeirão Preto, 2015.

258 p. : il. ; 30 cm

Tese de Doutorado, apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto/USP. Área de concentração: Psicologia.

Orientador: Navarro, Vera Lucia.

1. Memória do trabalho. 2. Trabalhadores da Antarctica. 3. História Oral. 4. Ribeirão Preto. 5. Cervejaria Antarctica.

Nome: Castro, Mêire Cristina de

Título: Memória do trabalho: histórias do trabalho e dos trabalhadores da Cervejaria
Antarctica de Ribeirão Preto (SP)

Tese apresentada à Faculdade de Filosofia
Ciências e Letras de Ribeirão Preto, da
USP, como parte das exigências para
obtenção do título de Doutora em Ciências,
Área: Psicologia.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____ Assinatura: _____

Aos meus pais Miguel e Valdirtes e à minha irmã Míriam, com toda minha admiração e gratidão por todo incentivo, presença constante, ajuda incansável e apoio em todos os momentos de realização desse trabalho.

AGRADEÇO, em primeiro lugar, à Deus pela minha vida repleta de bênçãos e conquistas.

À Professora Livre-Docente Vera Lucia Navarro que muito me ensinou científica e intelectualmente com suas contribuições, pelas “trocas intelectuais” e apoio com sua amizade e respeito, sem os quais não teria conseguido finalizar meu trabalho.

Aos depoentes que se mostraram solícitos e voluntariamente aceitaram contribuir com relevantes informações para que fosse possível a realização dessa pesquisa.

A todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho. Muito Obrigada.

Dúvida

Eu corro atrás da memória
De certas coisas passadas
Como de um conto de fadas,
De uma velha, velha história...

Tão longe do que hoje sou
Que nem sei se quem recorda
Foi aquele que as passou,
Ou se apenas as sonhou
E agora, súbito, acorda.

Francisco Bugalho
"Canções de Entre Céu e Terra"

RESUMO

Castro, M. C. (2015). *Memória do trabalho: histórias do trabalho e dos trabalhadores da Cervejaria Antarctica de Ribeirão Preto (SP)*. Tese de Doutorado. FFCLRP – Departamento de Psicologia, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.

Esta pesquisa teve o objetivo de resgatar, através da memória do trabalhador, seu cotidiano de trabalho na Companhia Antarctica Paulista de Ribeirão Preto/SP. Nesse sentido, foi investigado como o trabalhador foi contratado pela cervejaria e as funções que exerceu; a organização do trabalho e a divisão de tarefas; a rotina do trabalhador e o relacionamento com outros funcionários e com os chefes; o papel do sindicato e as possíveis reivindicações; a importância do trabalho executado e o significado de trabalhar para esta cervejaria e, por fim, o que significou o fechamento da fábrica para aqueles trabalhadores que dedicaram sua vida ao trabalho nesta indústria. Para tanto, foi utilizada a metodologia da História Oral, a partir da realização de entrevistas com ex-funcionários da Companhia Antarctica Paulista, de Ribeirão Preto/SP, escolhidos aleatoriamente, por indicação sucessiva. Após realizadas as entrevistas, foram apresentadas fotografias – da fábrica, de produtos e algumas mais atuais do interior de outras fábricas da Antarctica, já que a de Ribeirão Preto já havia encerrado suas atividades – para auxiliar o resgate da memória dos entrevistados. Os dados obtidos, a partir da realização das entrevistas, foram analisados de forma qualitativa, pela qual se buscou aproximações e divergências, tanto de opiniões quanto da realidade apresentada.

Palavras-chave: Memória do trabalho. Trabalhadores da Antarctica. História Oral. Ribeirão Preto. Cervejaria Antarctica.

ABSTRACT

Castro, M. C. (2015). *Working memory: stories of work and workers of the Antarctica Brewery in Ribeirão Preto (SP)*. Tese de Doutorado. FFCLRP – Departamento de Psicologia, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP.

This research aimed to rescue, through the memory of the workers, their daily lives working in Antarctica Paulista Company in Ribeirão Preto/SP. In this sense, it was investigated how the workers were hired by the brewery and their functions; the work organisation and the labour Division; the routine of the employees and the relationship among the staff and the chiefs; the role of the Union and the possible worker's claims; the importance of the work performed by the workers and the meaning of work for this brewery and, finally, what the ending of the activities of the factory meant to the those workers who have dedicated their lives to the company. To achieve this purpose, we used the methodology of Oral history, conducting interviews with former employees of Companhia Antarctica Paulista in Ribeirão Preto/SP, chosen at random, by successive indication. To assist the recovery of memory of the interviewed ones, after the interviews, photographs were presented – from the factory, the products and some nowadays photographs from the inner part of other Antarctica factories since the Ribeirão Preto's plant had already closed its activities. The data obtained from carrying out the interviews, were analyzed qualitatively, by which sought both differences and approaches of opinions about the reality presented.

Key words: Working Memory, Antarctica's workers, Oral History, Ribeirão Preto, Antarctica Brewery.

LISTA DE FOTOGRAFIAS

Foto 1 – Mapa 2 – Localização do Núcleo Colonial em relação ao centro da cidade de Ribeirão Preto	22
Foto 2 – Actos do Poder Executivo – Decreto n. 2017 – 02/mai/1891	65
Foto 3 – Anúncio da Antarctica Paulista.....	67
Foto 4 – Anúncio, 1907	68
Foto 5 – Fábrica da Antarctica na Mooca, São Paulo	69
Foto 6 – Guaraná Antarctica – 1955	70
Foto 7 – Cervejaria Antarctica – 1924	71
Foto 8 – Parque Antarctica, 1921.....	73
Foto 9 – Parque Antarctica, 1921.....	73
Foto 10 – Frota de entrega – 1930.....	73
Foto 11 – Refrigerantes Antarctica.....	74
Foto 12 – Rótulo da Cerveja Antarctica.....	75
Foto 13 – Rótulo da Cerveja Bohemia	76
Foto 14 – Pop Laranja.....	77
Foto 15 – Baré Cola	77
Foto 16 – Bavária Premium.....	77
Foto 17 – Kronenbier.....	77
Foto 18 – Fábrica de Cerveja – Jaguariúna/SP.....	78
Foto 19 – O colosso da cerveja.....	83
Foto 20 – Notícia: Cerveja.....	85
Foto 21 – Notícia: 145 anos	92
Foto 22 – Construção da Cervejaria Antarctica de Ribeirão Preto - 1911	92
Foto 23 – Carteira de Trabalho de um entrevistado	95
Foto 24 – Rótulos de Antarctica Faixa Azul	97
Foto 25 – Estúdios Kaiser de Cinema	101
Foto 26 – Vista aérea do prédio da Cervejaria Antarctica Paulista, Ribeirão Preto Atual Estúdios Kaiser de Cinema	102
Foto 27 – Vista geral da antiga Cervejaria Antarctica, que funcionou até a década passada e dará lugar a um shopping center	103
Foto 28 – Processo biotecnológico de produção da cerveja	109
Foto 29 – Equipamentos de fermentação de cerveja artesanal	116
Foto 30 – Tanques de maturação para cerveja.....	117

Foto 31 – Filtração de cerveja	118
Foto 32 – Torre do relógio da Antartica.....	124
Foto 33 – Capelinha da Antartica.....	132
Foto 34 – Relógio de ouro: verso.....	134
Foto 35 – Relógio de ouro: frente	135
Foto 36 – Carta comemorativa	135
Foto 37 – Distintivo comemorativo.....	135
Foto 38 – Crachá e Broche.....	136

LISTA DE SIGLAS

DIRA –	Divisão Regional Agrícola
CADE –	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
SIBi –	Sistema Integrado de Bibliotecas
CPDOC –	Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea Do Brasil da Fundação Getúlio Vargas
ABHO –	Associação Brasileira de História Oral
CONPPAC –	Conselho Municipal de Preservação do Patrimônio Artístico e Cultural De Ribeirão Preto
NASA –	National Aeronautics and Space Administration
SDE –	Secretaria de Desenvolvimento Econômico
Seae –	Secretaria de Acompanhamento Econômico
Ambev –	American Beverage Company ou Companhia de Bebidas das Américas
CUT –	Central Única dos Trabalhadores
CONDEPHAAT –	Conselho de Preservação do Patrimônio Histórico, Arquitetônico, Artístico e Turístico do Estado de São Paulo
CONPPAC –	Conselho de Preservação do Patrimônio Cultural do Município de Ribeirão Preto
IPHAN –	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
ACIRP –	Associação Comercial e Industrial de Ribeirão Preto
FEA – RP –	Faculdade de Economia e Administração de Ribeirão Preto
Sindicerv –	Sindicato Nacional da Indústria de Cerveja
CLT –	Consolidação das Leis do Trabalho
ARCA –	Associação Recreativa e Cultural da Antártica
CAT –	Comunicação de Acidente do Trabalho
DAERP –	Departamento de Água e Esgoto de Ribeirão Preto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	21
2 OS CAMINHOS DA PESQUISA	29
2.1 O trabalho com a história oral	37
2.2 O trabalho com a memória	50
2.3 O trabalho com a fotografia	55
3 A ANTARCTICA: O UNIVERSO EMPÍRICO DA PESQUISA	61
3.1 A história da Antarctica.....	63
3.2 A criação da Ambev e suas restrições	80
3.3 A Antarctica em Ribeirão Preto.....	91
4 O TRABALHO E A MEMÓRIA DOS TRABALHADORES	105
4.1 Processo de produção, organização do trabalho e cotidiano da fábrica	106
4.2 Incorporação do trabalho feminino e infantil.....	138
4.3 A disciplina e o controle sobre o trabalhador na fábrica.....	157
4.4 As relações entre os trabalhadores e o processo de fechamento da fábrica	208
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	222
REFERÊNCIAS.....	228
APÊNDICES	238
APÊNDICE A – Roteiro para ex-funcionários	238
APÊNDICE B – Esclarecimentos sobre a pesquisa.....	240
APÊNDICE C – Termo de consentimento para entrevistas.....	241
APÊNDICE D – Termo de Consentimento para Fotografias	242
APÊNDICE E – Quadro de entrevistados.....	243
ANEXOS	244
ANEXO A – Decreto-Lei que regulamenta aprendizagem industrial	244
ANEXO B – Decreto que rege as sociedades anônimas	246
ANEXO C – Parecer Procuradoria do CADE sobre caso Ambev	256

1 INTRODUÇÃO

Este estudo surgiu a partir de pesquisas sobre o trabalhador, realizado pela pesquisadora desde sua graduação em História. Inicialmente foi realizada uma investigação com mulheres que cortavam cana na região de Ribeirão Preto, a partir da metodologia da História Oral. Em uma outra pesquisa, as fontes foram documentos sobre o trabalho ambulante, também na cidade de Ribeirão Preto. Nesse momento, após estudar agricultura e comércio, pensou-se em pesquisar o trabalhador da indústria.

Continuando o trabalho de pesquisa na cidade de Ribeirão Preto e diante do objeto de estudo da pesquisadora, houve uma conversa inicial com a Prof^a Dra. Vera Lucia Navarro que aceitou orientar a pesquisa e salientou a necessidade de um estudo sobre a Cervejaria Antarctica. O objeto de pesquisa se explica pelo fechamento recente dessa fábrica que representou uma grande importância para a cidade, havendo necessidade de registro dos testemunhos de seus trabalhadores. Mostrou-se oportuno, portanto, a realização de entrevistas com os ex-funcionários dessa indústria para aprofundar e registrar sua história.

O primeiro passo foi a realização de uma visita exploratória ao campo, onde conversou-se informalmente com algumas pessoas que foram empregados da Antarctica. Estas conversas informais tiveram por objetivo mapear o campo e saber das possibilidades de contatar pessoas que também tivessem trabalhado nesta cervejaria, homens ou mulheres, independente da época. Observou-se, a partir daí, a disponibilidade dos ex-funcionários em conceder entrevistas e testemunhar o cotidiano de seu trabalho na fábrica, além de mostrarem-se solícitos em indicar conhecidos que também se dispuseram a colaborar com a realização dessa pesquisa.

A evolução desse estudo se deu com a participação em discussões conjuntas com colegas do grupo de orientandos de mestrado e doutorado e com a orientadora, Prof^a Dra. Vera Lucia Navarro. Esses momentos foram de fundamental importância para o esclarecimento de posturas e o surgimento de novas ideias.

Frente a esses esclarecimentos, deve-se ressaltar que esta pesquisa desenvolveu-se na cidade de Ribeirão Preto que fez história como Capital do Café, no auge da produção cafeeira do Brasil, o que destacou sua importância histórico-econômica no cenário nacional, inicialmente com o cultivo de café na região, entre o século XIX e início do XX e, mais tarde, com o cultivo da cana-de-açúcar – para

atender à demanda de produção de etanol, chegando a liderar a produção canavieira, em 1979/80. De acordo com Baccarin et al. (n.d.), “observou-se na DIRA de Ribeirão Preto, considerável aumento do número de destilarias e da capacidade média de produção de álcool”. (p. 20)

Concomitante a esse processo, a cidade, propriamente dita, se firmou como uma cidade prestadora de serviços e, nesse contexto, teve início o processo de industrialização em Ribeirão Preto. Como bem resume Brandão (2012):

Em 1902, aproximadamente 63% da população de Ribeirão Preto era estrangeira. De um total de 52.929 habitantes, 27.765 eram italianos provenientes da região do Vêneto. Essa concentração de imigrantes é facilmente explicada pela importância deste município para a economia cafeeira. Tanto que, em 1887, o governo do Estado de São Paulo criou o Núcleo Colonial Antonio Prado nessa localidade para atrair mão de obra para perto dos cafezais. Os candidatos a proprietários de um dos lotes do núcleo colonial, necessariamente não precisavam ter dinheiro, mas apresentar condições para tornar a terra produtiva – por meio de uma produção urbana (industrial), ou rural (hortifrutigranjeiros) –, pois seria do comércio desta produção que os colonos tirariam os recursos para pagar suas propriedades. Conforme observamos no Mapa 2, diferente de outros núcleos coloniais instalados muito distantes de centros urbanos, em Ribeirão Preto, o núcleo ficava próximo ao centro comercial da cidade. Por conta disso, iniciou-se nesse local um processo de industrialização embrionária, cuja principal característica consistia nas pequenas indústrias instaladas pelos imigrantes. (n. p.)

Conforme citado por Brandão (2012), o mapa traz a demarcação do Núcleo Colonial Antonio Prado que foi emancipado em 1893, pelo governo do Estado de São Paulo, momento em que os colonos finalizaram o pagamento das prestações de seus lotes.

Foto 1 - “Mapa 02 – Localização do Núcleo Colonial em relação ao centro da cidade de Ribeirão Preto (1887)”

Fonte: Brandão (2012).

Percebe-se que a localização do Núcleo é bem próxima à área central da cidade de Ribeirão Preto na época, mas após sua emancipação, essa área foi incorporada à cidade, assim como as atividades econômicas desenvolvidas nesse Núcleo. Esse fato mostrou-se muito importante para a cidade que se desenvolveu no seu entorno (Brandão, 2012).

Apesar da industrialização, em Ribeirão Preto, ter se caracterizado por um “empreendimento modesto de estrangeiros em um núcleo colonial” (Brandão, 2012), ou seja, pelas mãos de imigrantes de origem italiana que implementaram pequenas indústrias – tais como as cervejarias “Rapaziada” e “Livi & Bertoldi” – a indústria que marcou o referencial dos habitantes da cidade de Ribeirão Preto foi a Companhia Antarctica Paulista (doravante denominada Antarctica) que foi instalada, em Ribeirão Preto, pelo alemão, Antonio Zerrener (Placciti, 2010). Atualmente, esta indústria está fechada como cervejaria e em processo de adequação do prédio a novos projetos arquitetônicos.

Para efetivar o estudo com trabalhadores de uma indústria que já foi fechada, o caminho escolhido foi utilizar uma fonte de pesquisa instigante e cheia de nuances: a memória de trabalhadores.

A partir da técnica da entrevista, a história oral se configurou como metodologia propositora de um novo entendimento acerca da memória como fonte histórica, mostrou as diversas temporalidades que destroem a linha do tempo política, colocou em evidência o tempo subjetivo. (Venson & Pedro, 2012, p.132)

Essa fonte de pesquisa mostrou-se fundamental para atingir o objetivo dessa pesquisa que é resgatar o cotidiano de trabalho e dos trabalhadores de uma indústria de Ribeirão Preto que representou grande importância econômica para a cidade, ao longo do século XX, como afirma Pedrini (2013).

Referência de tempo para os moradores de Ribeirão Preto (313 km de São Paulo) em meados do século 20, as sirenes da Cervejaria Paulista apitavam três vezes ao dia: às 6h, às 12h e às 18h. Há quem diga até que muita gente nem relógio tinha porque preferia ser guiado pelo som da fábrica inaugurada em 1913. A importância da Paulista para a cidade não se dava, porém, só pela sua sirene. Ela e a Antarctica – empresa paulistana que abriu em Ribeirão uma unidade em 1911 – formavam um setor que empregou milhares de pessoas e ajudou a criar uma cultura operária em Ribeirão, que até elegeu vereadores. (Pedrini, 2013, p. 14)

Durante o tempo que a empresa executava suas atividades na cidade de Ribeirão Preto, a cervejaria não se limitou a fabricar cerveja e refrigerantes. A

Antarctica foi além e participou de outros projetos, como casas noturnas, fundando o Cassino Antarctica, para estimular o consumo de bebidas. De acordo com Placciti (2012),

Neste passado ribeirãopretano que é carregado de relevância econômica, cultural, e social, é visível a participação desta indústria neste contexto mais amplo, que vai além da produção e consumo da cerveja. A vida noturna da cidade era muito movimentada. Neste cenário, a companhia Antarctica procurou se estabelecer e prosperar de maneiras diversas e alternativas, a fim de estimular o consumo da cerveja, a bebida mais acessível do período, mas ainda sim de luxo. (p. 13)

Diante da importância econômica, social e cultural da Cervejaria Antarctica na cidade de Ribeirão Preto, é pertinente que se desenvolva uma pesquisa que busque informações sobre seu funcionamento, do ponto de vista de seus trabalhadores.

Nesse contexto, estudar o tema “Trabalho” é provocante, principalmente nos dias atuais, momento em que estão em curso várias transformações no mundo do trabalho que implicam em extinção de postos de trabalho nas fábricas, em desemprego, em precarização do trabalho e aumento das doenças laborais, em perdas de direitos trabalhistas e de representação sindical. Além do mais, estudar a memória do trabalho desses trabalhadores torna-se ainda mais provocante quando se busca informações que podem ter-se perdido no tempo e que possam contribuir para o registro da história operária do Brasil. Assim, fez-se necessário procurar os trabalhadores da Companhia Antarctica Paulista, uma fábrica de bebidas de Ribeirão Preto que foi vendida por determinação do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) para viabilizar a fusão da Antarctica com a Brahma e criar a Ambev.

Para se efetivar uma pesquisa que visou a resgatar, através da memória do trabalhador, o cotidiano de trabalho na Antarctica, foi necessário buscar conhecer como o trabalho era organizado, como se dava a divisão técnica e sexual de trabalho na linha de produção, se havia incorporação de trabalho infantil, como o conhecimento do ofício era repassado aos trabalhadores e o que significava, para um trabalhador, fazer parte do quadro de funcionários da mais importante e conhecida fábrica que havia no município, enquanto funcionou em Ribeirão Preto. A pesquisa buscou, também, investigar o que significou o fechamento da fábrica para seus empregados.

De acordo com Frederico (1978), não se deve considerar como acertado esgotar a qualificação do trabalho na relação entre o trabalhador de nível técnico e o

sistema industrial, já que o “operário, antes de ‘entrar’ na fábrica, tem uma ‘história’ (a experiência profissional, o tempo de aprendizagem etc.), que o situa num conjunto de relações mais amplas” (p. 47).

O autor cita o caso de um operário que defende a ideia de que existem motivos para considerar alguns operários como qualificados, como sendo o setor de vanguarda da fábrica. Para esse trabalhador, os operários qualificados são aqueles que frequentam o sindicato, têm mais cultura que os demais, possuem “escolaridade profissional, mais ‘experiência’, se expressam melhor, conhecem as leis e estão menos expostos ao desemprego” (Frederico, 1978, p. 47).

Essas ideias conduzem a uma necessidade de estudo mais amplo, com outras realidades do trabalho industrial – o que move esse trabalho de pesquisa na direção de buscar informações acerca da vida e da realidade do trabalho dos funcionários da indústria mais importante da cidade de Ribeirão Preto, durante seu funcionamento: a Antarctica.

Por muito tempo, essa cidade foi conhecida apenas pela sua contribuição econômica nacional durante o auge da economia cafeeira, no final do século XIX e início do século XX, momento em que essa região produzia os melhores grãos de café para serem exportados. No entanto, essa cidade não parou no tempo e não vive de sua história de “Capital do Café”. Como bem resume Tuon (2010),

no século XIX, a cidade de Ribeirão Preto passou de arraial para a cidade que se tornaria o maior centro produtor cafeeiro do Brasil. A produção de café e o desenvolvimento econômico da região acentuaram as contradições que já eram marcantes na sociedade brasileira: a exclusão, o preconceito, a pobreza, a falta de participação nas decisões políticas, a concentração de renda. Ao analisarmos os periódicos do período, podemos observar que eles estavam impregnados dessas contradições. (p. 31)

O percurso da cidade de Ribeirão Preto prosseguiu, passou por mudanças e um processo histórico que a fez crescer, passar por uma fase de incentivo à Cultura e ao Comércio (Tincani, 2010), chegando ao investimento do capital na industrialização, quando recebeu a instalação da indústria que impulsionou a vida de seus moradores por quase um século: a Antarctica.

O café também proporcionou a vinda de transumantes e imigrantes para a cidade, o que levou à grande diversidade social e cultural, e tornou a cidade cosmopolita. Apesar de Ribeirão Preto sobreviver do cultivo do campo, a cidade era bastante urbanizada e procurava reproduzir a vida cultural de São Paulo, Rio de Janeiro e Paris.

Era comum que peças teatrais estrangeiras realizassem espetáculos no Rio de Janeiro, então capital federal, São Paulo e Ribeirão Preto.

Em Paris, Ribeirão Preto era conhecida por meio do café que a França importava e por causa dos seus cabarés. Nos cafés cantantes parisienses, havia cartazes que anunciavam a agitada vida noturna de Ribeirão Preto.

O cosmopolita ambiente urbano de Ribeirão Preto fez surgir uma elite preocupada em acompanhar as inovações tecnológicas que aconteciam no país e no exterior. Foi então que comerciantes e cafeicultores instalaram uma estação de 5 watts de potência e fundaram o Rádio Club de Ribeirão Preto (PRA-7), o primeiro do interior do país. (Tincani, 2010, p. 30)

A Cervejaria Antartica foi instalada em Ribeirão Preto no ano de 1911 e funcionou, na cidade, até o ano 1998, momento em que foi vendida. Seus funcionários foram demitidos pela própria Antartica, mas um pequeno número continuou empregado para garantir o funcionamento das atividades básicas da indústria.

Aí houve um programa de demissão voluntária. Foi feita uma seleção das pessoas... Era um critério de fechamento de fábrica. Algumas pessoas são selecionadas para continuar tocando a fábrica ou um setor da fábrica continua funcionando que é o setor de embarrilamento. Então, a fábrica fechou, mas ela continuou funcionando com 2% da capacidade, vamos dizer assim... Foi um momento de transição. Passou mais algum tempo, a fábrica não chegou a fechar as portas totalmente, mas dos quatrocentos e tantos funcionários que tinha, acabaram ficando vinte para tocar aquele pouquinho de fábrica. Passado algum tempo, houve a fusão que se tornou Ambev. (Sr. João Fernando, 45 anos)

A partir da venda para a Kaiser, em 1998, esse pequeno número de funcionários passou a integrar o quadro de funcionários da Kaiser, já que a empresa foi vendida com seus ativos, como descreve um ex-funcionário da empresa.

Foi vendida, mas para nós, foi só uma mudança de carimbo na carteira, não mudou nada... Eles falaram que quem comprou, comprou com os ativos... A Kaiser comprou... (Sr. Emerson, 38 anos)

Esta empresa continuou em funcionamento, na cidade de Ribeirão Preto, até o ano 2003 – quando foi definitivamente fechada pela Kaiser, empresa compradora da cervejaria, restando apenas alguns funcionários que mantinham, ainda, um pequeno funcionamento na fábrica, como conta o Sr. Emerson.

Algumas pessoas escolhidas de cada departamento iam ficar, porque tinha todo um processo de desativação. Então, por exemplo, tinha muitas cervejas nos tanques, então tinha que vir caminhão pipa para recolher aquela cerveja e levar para Araraquara. Até que não recolhesse tinha que manter refrigeração. Então, pegou um de cada departamento para fazer isso daí. Dali mesmo, depois desse anúncio, foi cada um para o seu setor e já fomos recebendo as cartas de demissão assinando. Ai, é em dois mil e três que estou te falando, como Kaiser. (Sr. Emerson, 38 anos)

Após o ano de 2003, os funcionários que até então trabalhavam para a Kaiser, tiveram que se adaptar ao mercado de trabalho devido à escassez desse tipo de indústria na cidade de Ribeirão Preto que, na época, possuía apenas uma grande indústria de bebidas e, portanto, não havia vagas para incorporar todo o quadro de funcionários que já tinha experiência nesse tipo de trabalho e que estava ficando desempregado, como pode-se apurar nos depoimentos.

Diante da situação que se configurava na vida dos ex-funcionários dessa cervejaria, os trabalhadores demitidos tinham que procurar novas frentes de trabalho e, até mesmo, mudar de profissão, conforme contaram alguns entrevistados.

Nesse contexto, para efetivar o estudo, foi necessário abrir mão de um recurso metodológico que viabilizasse o trabalho de pesquisa, já que não havia como seguir o exemplo de Frederico (1978) que se dirigia até a fábrica e marcava entrevistas com os trabalhadores.

No caso de Ribeirão Preto e da Cervejaria Antarctica Paulista, foi preciso iniciar a pesquisa contando com a indicação de pessoas sobre onde encontrar os antigos funcionários dessa fábrica e trabalhar com a metodologia da História Oral (CPDOC, 2010), buscando resgatar a memória das pessoas que vivenciaram o cotidiano da indústria, em seu interior e em sua rotina diária.

A história oral é uma metodologia de pesquisa que consiste em realizar entrevistas gravadas com pessoas que podem testemunhar sobre acontecimentos, conjunturas, instituições, modos de vida ou outros aspectos da história contemporânea. (CPDOC, 2010, n.p.)

O acesso aos ex-trabalhadores se deu por intermédio do sindicato de bebidas de Ribeirão Preto, onde o próprio presidente é ex-funcionário da Antarctica e se mostrou disponível a indicar outras pessoas que também trabalharam nesta cervejaria. Foi possível, então, dar início ao processo de indicações de prováveis entrevistados.

Para efeito de construção do plano de trabalho, essa pesquisa se dispôs a discutir a memória do trabalhador da Cervejaria Antarctica Paulista, de Ribeirão Preto, a partir da apresentação da história da Antarctica, com seu desenvolvimento nacional e enquanto esta funcionou na cidade de Ribeirão Preto, finalizando com o processo de criação da Ambev e suas restrições.

Na sequência, foi discutido o processo de trabalho na Antarctica, a partir da memória de seus ex-funcionários, onde começaram a ser analisadas as entrevistas, no sentido de verificar como essa memória apresenta o cotidiano e as condições de trabalho no interior da fábrica, em comparação ao arcabouço teórico proposto para discussão a respeito de trabalho.

Para efetivação desse estudo, foram buscadas evidências se existiram estratégias de defesa do trabalhador em relação aos procedimentos realizados no interior da fábrica, além da atuação do sindicato, não se isentando, enfim, de propor uma crítica aos dados evidenciados em todo o processo de pesquisa acerca do tema estudado.

Para finalizar esse trabalho de pesquisa, buscou-se discutir as falas dos trabalhadores quanto às maneiras que a empresa utilizava para cativar os trabalhadores e mantê-los nos quadros de seus funcionários, de forma a que expressem satisfação por ser um dos trabalhadores desta fábrica. Outro dado buscado na fala dos entrevistados, foi o que os trabalhadores deveriam vivenciar em sua rotina de trabalho, além das relações entre os trabalhadores e suas reações com relação ao fechamento da fábrica.

Só então, pôde-se estabelecer relações e construir uma argumentação crítica em relação à fala dos entrevistados, além de elaborar uma discussão que considerasse a qualidade das informações coletadas, no sentido de verificar as relações sociais construídas entre os trabalhadores da Cervejaria Antarctica Paulista.

2 OS CAMINHOS DA PESQUISA

Para a efetivação desse estudo, o Materialismo histórico dialético mostrou-se uma das abordagens possíveis de interpretação da realidade, dos fenômenos sociais e caracteriza-se pelo movimento do pensamento através da materialidade histórica da vida dos homens em sociedade. De acordo com esta teoria o movimento da História possui uma base material, econômica e obedece a um movimento dialético.

A compreensão de um fenômeno depende, portanto, da descoberta das relações e conexões que lhes são intrínsecas, que o formam e que inserem este fenômeno em uma totalidade, totalidade esta que acaba, também, por determiná-lo e da qual não pode ser subtraído, sob pena de se perder a compreensão do próprio fenômeno. (Andery et al., 1988, p. 428)

Para Marx o estudo de qualquer fenômeno social deve ser feito considerando a realidade concreta de que faz parte, não é possível compreender qualquer fenômeno abstraindo-o da realidade da qual faz parte, de seu contexto histórico.

Os elementos particulares constitutivos de uma relação só podem tornar-se compreensíveis se analisados dentro de uma totalidade. A compreensão desta totalidade, por outro lado, não pode prescindir da análise de suas partes e da análise de como se relacionam neste todo. Quaisquer destes dois aspectos implicariam, se desprezados, uma necessária apreensão inadequada do real. (Andery et al., 1988, p. 428)

A escolha pelo materialismo histórico dialético para servir de base teórica e metodológica para esta pesquisa prende-se no fato de que este método nos permite captar os aspectos objetivos e subjetivos do fenômeno estudado.

Frente a essas considerações, foram utilizadas as ideias de Karl Marx que desenvolve a teoria do “materialismo dialético”, pela qual o que move a história é a forma utilizada pelos indivíduos para satisfazer suas necessidades materiais. A partir da provisão dessas necessidades, são geradas transformações ao longo do tempo que desencadeiam modificações políticas e sociais, obtendo como resultado lógico uma progressiva divisão do trabalho, acabando por gerar um conflito de interesses entre as camadas sociais envolvidas nesse processo.

Num primeiro momento, observa-se a separação da cidade e do campo, a partir de uma divisão do trabalho que separa o trabalho industrial e comercial (urbano) do trabalho agrícola (rural). Em seguida, percebe-se a separação entre o trabalho

industrial e o trabalho comercial para, só então, a divisão chegar aos trabalhadores, separando cada tipo de trabalho – o que acaba conduzindo a conflitos que expressam interesses individuais em contraposição aos interesses coletivos e, assim, cada trabalhador prende-se a um trabalho altamente especializado.

De acordo com Marx (1859), a divisão do trabalho no interior de cada ramo de atividade permite o desenvolvimento de subdivisões entre os indivíduos que cooperam com seu trabalho específico. Para ele, cada novo estágio na divisão do trabalho geraria novas relações entre os indivíduos quanto à matéria, aos instrumentos de produção e aos produtos do trabalho.

Para Marx (1859), as forças produtivas eram constituídas por terra, capital, trabalho e tecnologia que passavam por mudanças constantes, tanto de qualidade quanto de quantidade, a partir de mudanças geradas na população, por novas descobertas, inovações tecnológicas, práticas educativas etc.

Nesse contexto, o autor defende que as “leis do jogo capitalista” são estáticas em sua essência e consistem em relações de propriedade e relações humanas. Juntas, essas relações se expressam na estrutura econômica da sociedade, subordinada a uma superestrutura legal e política que corresponde a formas definidas de consciência social, pois, para Marx (1859), o modo como os indivíduos se relacionam em sociedade, ou seja, sua existência social é que determina a sua consciência.

Pode-se referir a consciência, a religião e tudo o que se quiser como distinção entre os homens e os animais; porém, esta distinção só começa a existir quando os homens iniciam a produção dos seus meios de vida, passo em frente que é consequência da sua organização corporal. Ao produzirem os seus meios de existência, os homens produzem indiretamente a sua própria vida material. (Marx, 1859, p. 6)

É a forma como os indivíduos trabalham e produzem materialmente que caracteriza a relação com a estrutura social e política, “partindo de bases, condições e limites materiais determinados e independentes da sua vontade” (Marx, 1859, p. 9).

Para que esse processo seja efetivo, é necessário que os homens apreendam em que contexto ocorre seu desenvolvimento de forma real, para que a história deixe de “ser uma coleção de fatos sem vida, como a apresentam os empiristas, e que são ainda abstratos, ou a ação imaginária de sujeitos imaginários, como a apresentam os idealistas” (Marx, 1859, p. 10). Segundo o autor, é na vida real que começa a

verdadeira ciência que se expressa como práxis, a partir do processo de desenvolvimento prático dos homens.

É nesse contexto que o saber real se relaciona com a consciência, expressão da atuação dos indivíduos de cada época. A consciência é, portanto, resultado da forma como os indivíduos se relacionam em sociedade, em cada tempo histórico. Segundo Marx (1859),

A consciência é, antes de tudo, a consciência do meio sensível imediato e de uma relação limitada com outras pessoas e outras coisas situadas fora do indivíduo que toma consciência. (...) A divisão do trabalho só surge efetivamente a partir do momento em que se opera uma divisão entre o trabalho material e intelectual. A partir desse momento, a consciência pode supor-se algo mais do que a consciência da prática existente, que representa de fato qualquer coisa sem representar algo de real. (p. 15)

Como resultado desse processo, Marx (1859) apresenta os homens vivendo em uma sociedade onde se verifica uma separação entre o interesse particular e o interesse coletivo, pois, quando o trabalho não é dividido voluntariamente, mas como resultado de um processo natural, as ações dos homens se transformam em um poder que se opõe à sua vontade e o subjuga, passando a existir uma divisão do trabalho onde cada indivíduo exerce uma atividade exclusiva que lhe é imposta e da qual ele não consegue se desprender para que não perca seus meios de subsistência.

Seguindo, ainda, o pensamento de Marx (1859), o primeiro pressuposto de toda a existência humana é que os homens devem ser capazes de viver para “fazer história”, devendo iniciar pela produção dos meios que lhe permitam satisfazer suas necessidades materiais, pois o desenvolvimento das forças produtivas em cada economia depende do grau de divisão do trabalho.

Pressupomos o trabalho sob forma exclusivamente humana. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colmeia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. (Marx, 2003, pp. 211-212)

Nesse contexto, o capitalismo forja uma ciência capaz de explicar, de forma mais adequada, as estruturas sociais e as bases internas da sociabilidade a partir da dominação dos indivíduos pelo capital. A conscientização da subordinação da sociedade e das necessidades humanas ao capital e sua “dinâmica auto expansiva” faz-se necessária para que esta sociedade caminhe em direção à supressão desta

subordinação. Esse caminho pode ser aberto e desenvolvido pela ciência que se desenvolve a partir das necessidades do próprio capital (Marx, 2003).

Para entender essas necessidades, há que se buscarem conceitos capitalistas entre os autores clássicos, mas estes foram considerados incoerentes, por Marx (2003), por usarem a teoria do valor-trabalho a partir de medidas de valor dos bens pela quantidade de trabalho neles incorporada e quando tratavam do preço do trabalho, recorriam à Lei da Oferta e da Procura, ou seja, utilizavam princípios diferentes para valorar os bens e os salários dos trabalhadores (Santos, 2011).

Para Marx (2003), havia necessidade de distinguir o trabalho e a força de trabalho. Segundo ele, o trabalhador vende sua força de trabalho, não seu trabalho, ou seja, o que é vendido é sua aptidão para trabalhar e não o produto que resultou dessa aptidão. Assim, o valor da força de trabalho vendida pelo trabalhador é igual ao valor do conjunto de bens que permite sua sobrevivência na sociedade em que ele atua. Mas a prática se afasta da teoria quando o trabalhador recebe como pagamento por sua jornada, um conjunto de bens menor que o conteúdo de produtos entregue ao capitalista (Braz, 2003).

Como consequência, o valor da força de trabalho acaba cobrindo apenas uma parcela da jornada de trabalho – o restante é trabalho que não lhe pertence, considerado por Marx como “sobretabalho”, ou seja, trabalho excedente ou trabalho não pago que gera lucro para o capitalista. A isso, Marx dá o nome de “mais-valia” (Braz, 2003).

Além desse conceito, Marx apresenta o “exército industrial de reserva” constituído pelo excesso de trabalhadores que não consegue emprego devido ao excedente populacional relativo que provoca uma oscilação no nível salarial ao redor do nível de subsistência (Vilar, 2011).

Essa é, portanto, a ideia que permeou toda essa pesquisa, em sua elaboração, análise e construção teórica, ou seja, o referencial que embasou a discussão dos dados de forma a extrair a qualidade das falas dos entrevistados, que buscou as relações entre os trabalhadores e seu cotidiano na fábrica para tentar estabelecer se havia algum grau de identificação do trabalhador, especificamente quanto à Cervejaria Antarctica.

A pesquisa foi realizada em duas etapas. A primeira etapa foi de natureza documental. Nesta etapa da pesquisa foi realizado um levantamento de documentos

no Arquivo Público Histórico de Ribeirão Preto e na Hemeroteca do Jornal A Cidade, além de reportagens encontradas no acervo do jornal A Folha de S. Paulo.

Deve-se ressaltar que esse tipo de pesquisa ainda não foi realizado, na cidade de Ribeirão Preto, de acordo com levantamento bibliográfico realizado nos bancos de dados Dedalus, junto ao Sistema Integrado de Bibliotecas (SIBi), com orientação da bibliotecária. Foram utilizados os seguintes verbetes para busca: Antarctica, Antarctica Ribeirão Preto, Cervejaria Antarctica, cerveja, indústria de bebidas.

As pesquisas encontradas, que poderiam ser relacionadas com o objetivo desse estudo, resumem-se a contar a história da fábrica e sua importância para a cidade de Ribeirão Preto, o que justifica a realização desse trabalho que se desenvolve a partir de uma fonte de pesquisa que tem sido valorizada nos últimos tempos, pois busca resgatar a voz do trabalhador e, nesse caso, sua memória e sua visão sobre o mundo do trabalho.

Foi pensando nessa importância do estudo do trabalhador e suas relações cotidianas no trabalho que este estudo privilegiou a busca por trabalhadores que pudessem compartilhar suas experiências, a partir de sua memória. Nos trabalhos consultados sobre história da Cervejaria Antarctica, teses, dissertações e artigos de jornal, o trabalhador é uma figura invisível. Em geral, esses trabalhos se limitam a descrever a história da cervejaria, do ponto de vista econômico e tecnológico e detalhes de sua produção. Considerando essa lacuna, esta pesquisa buscou resgatar a história da participação dos trabalhadores nesta indústria cervejeira, a partir de seus próprios depoimentos.

A partir da constatação de que não havia trabalhos similares realizados com o mesmo objetivo dessa pesquisa, passou-se para a segunda etapa que foi dedicada às entrevistas com os ex-funcionários da Antarctica de Ribeirão Preto, realizadas nos domicílios dos próprios entrevistados.

O primeiro contato foi realizado quando da pesquisa exploratória para a elaboração do roteiro de entrevistas que faria parte do projeto desse trabalho de pesquisa. O contato foi feito com um ex-trabalhador da cervejaria que se comprometeu a indicar outras pessoas para participar da pesquisa. Esse contato, foi iniciado a partir da procura pelo Sindicato de Bebidas de Ribeirão Preto, onde foi verificado que seu atual presidente é ex-funcionário da Cervejaria Antarctica e permanece no cargo desde antes do fechamento da Antarctica. Este ex-funcionário aceitou participar da pesquisa e indicou outros ex-funcionários para serem contatados.

Conforme foi recebendo indicações e de posse dos endereços e telefones dos possíveis entrevistados, a pesquisadora deu início ao processo de contato com os ex-trabalhadores para convidá-los a participarem da pesquisa e, conforme as entrevistas foram sendo realizadas, outros sujeitos foram indicados pelos próprios entrevistados, chegando ao número de 16 pessoas – dentre as quais 13 homens e 3 mulheres – que efetivamente se dispuseram a relatar suas experiências vivenciadas no interior da fábrica, enquanto trabalhavam nesta cervejaria.

Esse número de entrevistados se justifica pelo fato de que essa é uma pesquisa que buscou a qualidade da fala dos depoentes, pois, de acordo com Minayo (1993), a pesquisa de cunho qualitativo possui a característica de não privilegiar o parâmetro numérico, mas sim a capacidade de repercutir a amplitude do acontecimento nas suas múltiplas perspectivas. Com base nessa ideia, a quantidade de entrevistados não se caracteriza como um critério essencial nessa pesquisa, pois privilegiou-se a qualidade das informações coletadas dos ex-funcionários participantes desse estudo.

A realização das entrevistas mostrou-se um momento rico de descobertas e subjetividades que, muitas vezes, são de difícil análise, mas encontrou-se um caminho, ao se entender que “é na realização de entrevistas que se situa efetivamente o fazer a história oral; é para lá que convergem os investimentos iniciais de implantação do projeto de pesquisa, e é de lá que partem os esforços de tratamento do acervo.” (Alberti, 2005, p. 79).

As entrevistas que foram gravadas, contaram com a orientação de um roteiro que foi elaborado previamente. Para que esse roteiro fosse elaborado, foram realizadas entrevistas exploratórias que visavam a mapear o objeto de estudo, coletar ideias e informações prévias, com o objetivo de ajudar a pesquisadora a elaborar as “perguntas certas”. A importância deste tipo de procedimento é destacada por Thompson (1992) que defende que,

Com a ajuda destas, pode-se definir o problema e localizar algumas das fontes para resolvê-lo. Do mesmo modo que a “entrevista piloto” de um grande levantamento, uma entrevista de coleta de informações genéricas no início de um projeto local pode ser uma etapa muito útil. (Thompson, 1992, p. 254)

Na falta de estudos realizados sobre o assunto, como verificado em pesquisa no SIBi, propôs-se a utilização da documentação direta, a partir de entrevistas que foram realizadas com os antigos funcionários da Companhia Antarctica Paulista, com a utilização de fotografias da fábrica para despertar a memória dos entrevistados,

complementando-se as informações com reportagens da época que esclarecem fatos importantes sobre a história da Antarctica, em Ribeirão Preto, explicam o processo de venda dos imóveis, de venda de uma das marcas de cerveja, antes pertencentes ao grupo, culminando com o fim das atividades produtivas na cidade de Ribeirão Preto.

Para registrar os testemunhos, foi utilizada a técnica do gravador, após o consentimento do entrevistado e a assinatura de um “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” (vide Apêndices C e D). Os entrevistados foram informados sobre o conteúdo da pesquisa (vide Apêndice B), a metodologia e os objetivos, momento em que foram retiradas todas as dúvidas quanto ao processo e à utilização das informações prestadas. Apenas após a assinatura dos termos que consentem a utilização das informações e de fotografias é que tinha início a entrevista e sua gravação.

Diante da tecnologia disponível atualmente, não se utiliza mais o gravador e fitas k-7. Para essa pesquisa, as entrevistas foram gravadas pelo celular com recursos de gravação de voz em cartão de memória e, em seguida, os dados foram transferidos ao computador e a um pen-drive como segurança. A partir de então, as entrevistas foram transcritas diretamente no computador. Nesse sentido, o recurso ainda é antigo e é preciso ouvir cada trecho e digitar no editor de texto – no caso, o Word 2010.

As entrevistas foram realizadas na residência dos entrevistados para que eles se sentissem mais à vontade. Foram realizadas 51 perguntas (Apêndice A) que englobavam temas que seriam desenvolvidos na análise dos dados, no sentido de reconstruir o cotidiano da fábrica, a partir do que os entrevistados se recordavam da época em que trabalharam na Antarctica. Os temas giravam em torno de: identificação do entrevistado, de sua contratação e da realização de seu trabalho na cervejaria; organização do trabalho; participação sindical e processo de fechamento da fábrica.

Do total de entrevistados, 10 trabalharam nas décadas de 1950/1960, 06 iniciaram suas atividades após a fusão da Antarctica com a Paulista e, destes, 05 chegaram a trabalhar em uma época mais próxima do fechamento da fábrica, dados que mostram a dificuldade de análise dos dados, já que a Antarctica de Ribeirão Preto passou por um processo de modificação de sua organização administrativa, o que conduziu, também, a uma modificação nas relações de trabalho e na forma como o trabalhador percebe o tratamento oferecido pela empresa e as modificações que ocorreram, inclusive, na concessão de direitos e benefícios disponibilizados a esses trabalhadores.

As fotografias da Companhia Antarctica Paulista que foram apresentadas aos entrevistados, empreenderam o pensamento de que, na fotografia, incide o valor do tema retratado e deve ser utilizada como um recurso para auxiliar com que esta desperte a memória dos depoentes, em relação aos assuntos abordados.

As fotografias que foram utilizadas como técnicas projetivas foram obtidas no Arquivo Público e Histórico de Ribeirão Preto, em acervo iconográfico sobre a História de Ribeirão Preto e nos acervos particulares dos próprios trabalhadores, além de algumas encontradas na internet e outras produzidas pela própria pesquisadora. Foi contatada a responsável pelo acervo pessoal de Tony Miyasaka, com o objetivo de contar com as fotografias desse acervo para o enriquecimento do trabalho de coleta de dados através das entrevistas. No entanto, foi passada a informação de que a documentação fotográfica do interior da fábrica era proibida, na época em que a fábrica funcionava e que, portanto, essas imagens não existiam.

Após a realização das entrevistas e coleta de dados, as entrevistas foram transcritas e o conteúdo de cada uma delas, foi examinado – conteúdo esse que foi dividido por assuntos e entendido como um todo. Mas, apenas no momento da análise dos dados para redação da tese é que foram feitas comparações entre elas, procurando evitar assim, conclusões equivocadas.

Em um contato prévio e informal (não gravado) com Sr. Manoel, foi informado que no momento do fim das atividades dessa fábrica em Ribeirão Preto, encontravam-se cerca de 900 funcionários formais, sem contar os funcionários de empresas terceirizadas, tais como profissionais da limpeza e da segurança. Através dos contatos realizados, foi constatada a possibilidade de contato com outros ex-funcionários da indústria, viabilizando a realização de entrevistas com 16 ex-funcionários.

A seleção dos entrevistados foi feita de acordo com a possibilidade de localização destes e disponibilidade para contribuir com essa pesquisa, cujo critério era terem trabalhado na Antarctica, a partir dos anos 1950, independente do setor. Alguns nomes foram contatados, indicados por outros trabalhadores e por pessoas que ficaram sabendo da pesquisa e se prontificaram a conversar com conhecidos que sabiam terem trabalhado na Cervejaria Antarctica Paulista. Essa disponibilidade por parte das pessoas não representa uma novidade, pois é conhecida a dimensão da valorização que a população de Ribeirão Preto remetia às pessoas que trabalhavam nessa fábrica.

Ao longo da pesquisa, ficou bem evidente que essa valorização não se perdeu no tempo – ficou no imaginário das pessoas – e, mesmo quem não trabalhou nesta cervejaria, demonstrava ressentimento por seu fechamento e fazia questão de expressar que conhecia alguém que trabalhou nessa fábrica – o que passa a sensação de que essa pessoa também se sente importante, simplesmente pelo fato de conhecer alguém que trabalhou na Antarctica.

2.1 O trabalho com a história oral

No sentido de analisar o cotidiano do trabalho na fábrica e os reflexos causados aos trabalhadores pelo fechamento da Companhia Antarctica Paulista de Ribeirão Preto, entendeu-se que o melhor caminho é através dos seus depoimentos orais e do estudo da história dessa cervejaria, inserida no contexto da história da cidade em que estava instalada e que, também, estava inserida num contexto maior: o da história do Brasil, país que por muito tempo dependeu da economia desenvolvida nesse município para crescer e se desenvolver: a cultura do Café.

Assim, foi estudada a história local que, segundo Samuel (1989/90), possibilita uma ideia mais imediata do passado e mais próxima do historiador. A partir de um elemento da vida local, segundo o mesmo autor, pode-se chegar a conceitos mais amplos e universais.

Para Samuel (1994), precursor do Movimento Oficina da História, as pessoas comuns devem ser envolvidas como sujeitos da História, defendendo que “a memória, de acordo com os gregos antigos, era precondição do pensamento humano” (Samuel, 1994, p. 41). Para o autor, trabalhar com memória da vida local é tão importante que os antigos gregos e romanos já haviam valorizado essa arte de rememorar, tanto de forma espontânea, ao qual nomeou de “mneme”, quanto como ato deliberado, ao qual chamou de “anamnese”. Afirma, ainda, que “para Santo Agostinho, no fim do Império, assim como antes para Cícero, a memória era a mãe de todas as pedagogias e a *fons et origo* do pensamento (Samuel, 1994, p. 41). Alega que é neste “vasto vestibulo” da memória que se encontra “todo o tesouro de nossa percepção e experiência” (Samuel, 1994, p. 42).

Samuel (1994) afirma, também, que a memória era utilizada na antiguidade como arte pictórica, pois, privilegiava a utilização de imagens no lugar das palavras. O autor defende que a visão era primária e deveria ser utilizada, porque a memória necessitava de sinais externos para que fosse retida e recuperada. “Pela audição não se tem segurança suficiente, mas a visão lhe garante firmeza.” (Samuel, 1994, p. 42).

Seguindo o pensamento de Samuel (1994), a memória talvez tenha se distanciado da História durante o período do romantismo, defendendo que a memória é primitiva e instintiva, vem naturalmente à mente, é subjetiva, um brinquedo das emoções, complacente com seus caprichos, fortificando-se em seu próprio entusiasmo, enquanto que a história é autoconsciente, produto de análise e reflexão, pelo menos em princípio é objetiva, tomando a razão abstrata como seu guia, submetendo seus achados à prova empírica.

Para entender melhor essa ideia, deve-se recorrer à Halbwachs (1990) que afirma, ainda, que onde a memória fica restrita ao trabalho com imagens concretas, a história vai além ao deter o poder da abstração. Halbwachs (1990) defende a ideia de que a memória é constantemente deformada pelo tempo, mas a história, ao contrário, é linear e progressiva.

Nesse sentido, pode-se recorrer à fala de Samuel (1994) para entender que “a história começou quando a memória definhou” (p.44).

A história pode apresentar-se como a memória universal do gênero humano. Mas não existe memória universal. Toda a memória coletiva tem por suporte um grupo limitado no espaço e no tempo. Não se pode concentrar num único quadro a totalidade dos acontecimentos passados senão na condição de desligá-los da memória dos grupos que deles guardavam a lembrança, romper as amarras pelas quais participavam da vida psicológica dos meios sociais onde aconteceram, de não manter deles senão o esquema cronológico e espacial. Não se trata mais de revivê-los em sua realidade, porém de recolocá-los dentro dos quadros nos quais a história dispõe os acontecimentos, quadros que permanecem exteriores aos grupos, em si mesmos, e defini-los, confrontando-os uns aos outros. É como dizer que a história se interessa sobretudo pelas diferenças, feita a abstração das semelhanças, sem as quais todavia não haveria memória, uma vez que nos lembramos apenas dos fatos que tenham por traço comum pertencer a uma mesma consciência. Apesar da variedade dos lugares e dos tempos, a história reduz os acontecimentos a termos aparentemente comparáveis, o que lhe permite ligá-los uns aos outros, como variações sobre um ou alguns temas. Somente assim, ela consegue nos dar uma visão em ponto pequeno do passado, apanhando num instante, simbolizando em algumas mudanças bruscas, em alguns avanços dos povos e dos indivíduos, lentas evoluções coletivas. É desse modo que ela nos apresenta uma imagem única e total. (Halbwachs, 1990, p. 85)

Para reforçar o pensamento, ora em discussão, deve-se buscar o pensamento de Jacques Le Goff (1924/1990), que afirma que “o mesmo acontece com a memória. Tal como o passado não é a história mas o seu objeto, também a memória não é a história, mas um dos seus objetos e simultaneamente um nível elementar de elaboração histórica.” (p. 40).

Samuel (1994), tece suas considerações finais a respeito de seu raciocínio sobre a memória, afirmando que

A memória é historicamente condicionada, mudando de cor e forma de acordo com o que emerge no momento; de modo que, longe de ser transmitida pelo modo intemporal da “tradição”, ela é progressivamente alterada de geração em geração. Ela porta a marca da experiência por maiores mediações que esta tenha sofrido. Tem, estampadas, as paixões dominantes em seu tempo. Como a história, a memória é inerentemente revisionista, e nunca é tão camaleônica como quando parece permanecer igual. (Samuel, 1994, p. 44)

O historiador disserta sobre a “história viva” que busca por documentos humanos, o que permite que muitas pessoas comuns sejam consideradas sujeitos, participantes da História e testemunhas reais dos acontecimentos presenciados por elas ou, segundo Samuel (1994), “testemunha ocular do evento histórico”. Essa nova forma de pesquisar sobre fatos históricos levaria o historiador a estar mais próximo de seus sujeitos de estudo, o que permitiria que o historiador “bisbilhotasse” o passado através de testemunhos orais e, a partir deles, ter a oportunidade de ver o passado como ele era.

Para os historiadores de seu tempo, outra meta era fazer com que a multidão, até então anônima e que era chamada de “massa”, pudesse ter um nome e um rosto, já que se caracterizavam como a nova onda da história social e, portanto, deveriam ser salvas da “enorme condescendência da posteridade” (Thompson, 1987). Nas palavras de Thompson (1981), “a evidência histórica existe, em sua forma primária, não para revelar seu próprio significado, mas para ser interrogada por mentes treinadas numa disciplina de desconfiança atenta.” (p. 38).

Nos anos 1970, houve um grande enraizamento por fotos históricas em cidades do interior, conduzindo a uma procura por trabalhos de fotógrafos locais que já haviam sido esquecidos, gerando uma animosidade por vasculhar bibliotecas em busca do que estava “meticulosamente preservado, mas até agora não usado, escondido nas bibliotecas públicas.” (Samuel, 1994).

Tinha início, nesse momento, uma nova tendência na pesquisa histórica, pois o interesse dos historiadores se deslocava do início dos tempos modernos, onde se encontrava o marco inicial do renascimento no pós-guerra da história local inglesa, para os séculos XIX e XX, assim como o interesse das fontes manuscritas se deslocou para as fontes orais (Samuel, 1994).

Em outro texto, Samuel (1989/90) discute a questão da História Local e Oral como fruto da curiosidade das pessoas sobre os acontecimentos dos locais onde vivem e sobre como viveram seus antepassados. Para o autor, é preciso estimular a curiosidade das pessoas para que elas se prontifiquem a ajudar o pesquisador, na busca por papéis antigos ou fotos guardadas há muito tempo, na ansiedade de ajudar de qualquer forma, submetendo-se a cansativos e detalhados relatórios, chegando a oferecerem-se, voluntariamente, para fornecer informações que possam interessar ao pesquisador.

Uma dificuldade final diz respeito à própria noção de História local: a ideia do local como uma entidade distinta e separada, que pode ser estudada como um conjunto cultural. Nas histórias antiquárias mais velhas, quase tudo que aconteceu num local podia ser tratado como significativo, não importando sua importância intrínseca ou local, num esquema evolucionário. Greves e tumultos misturavam-se indiscriminadamente com “acontecimentos notáveis”, como enchentes. (Samuel, 1989/90, p. 227)

Para o autor, durante muito tempo houve uma reprodução indiscriminada de documentos antigos por historiadores que estudavam a história local, simplesmente porque encontraram documentos “velhos”, mas eram considerados como “palavras verdadeiras escritas na época” (Samuel, 1989/90). No entanto, os historiadores de hoje têm se mostrado mais seletivos.

No lugar do pitoresco, esses historiadores procuram mais as regularidades. A preocupação com o local é tão intensa quanto era no passado mas, para aqueles que seguem a escola de Leicester, o foco de atenção está mais provavelmente nos padrões de desenvolvimento do que nos documentos e acontecimentos individuais. A localidade é vista como um fenômeno único, com sua própria periodização e leis de crescimento: um organismo vivo com seu próprio ciclo de vida, que pode ser estudado, continuamente por longos períodos de tempo, tanto em termos de estrutura ocupacional como de peculiaridades topográficas. (Samuel, 1989/90, pp. 227-228)

Em seu trabalho sobre História Oral e Local, Samuel tece comentários sobre uma aula inaugural dada por Finberg, em 1953, em Leicester, na Inglaterra, na qual afirma que o trabalho do historiador local “é para recriar em sua própria mente, e para

retratar para seus leitores, a Origem, o Crescimento, o Declínio e a Queda da comunidade local” (Samuel, 1989/90, p. 228).

É preciso evidenciar que o estudo das comunidades, de suas formas de vida, é muito mais complexa do que se pode constatar com o estudo meramente de documentos que conservam o crescimento das cidades ou a construção de ruas, praças, prédios etc. É necessário buscar informações que demonstrem interesses que eram conflitantes daqueles que foram compartilhados pelos historiadores que se prenderam a documentos formalmente elaborados por autoridades dos períodos estudados (Thompson, 1992).

Analogamente, temos conhecimento – a partir de outras entrevistas, retrospectivas – de que os registros de casamento de fins do século XIX e começos do século XX subestimavam grosseiramente as taxas de casamento dos grupos etários mais jovens, que tinham que obter consentimento dos pais para casar-se. Os que julgavam que os pais poderiam opor-se, simplesmente falseavam a declaração de idade para os escrivães. Cifras posteriores demonstram que as verdadeiras taxas dos mais jovens eram o *dobro* das que se registraram na época. (Thompson, 1992, p. 143)

Dessa forma, pode-se iluminar a classe e a economia dos períodos propostos para estudo, aproximando o historiador da mentalidade e da consciência da época pesquisada. É assim que se abre nossas possibilidades de trabalho para o historiador, com a oportunidade de verificação de temas mais aprofundados, tais como, o trabalho da mulher em Abingdon entre as guerras, realizado por Ruth Hapgood, ou a descrição das três classes trabalhadoras nos anos 1930, em Bath, realizado por Graham Rawlings – estudos esses que podem transmitir melhor impressão sobre a individualidade da vila do que os baseados em documentos do bairro. Conforme disserta Samuel (1989/90),

Ao usar um tipo diferente de relatório – assim como os depoimentos analisados por David Vaisey num artigo nesta revista – ou com a ajuda da memória (ou ambos), o historiador pode desenhar novos mapas, nos quais as pessoas estão tão proeminentes quanto os lugares e os dois estão mais intimamente entrelaçados. Ele pode, então, explorar a topografia moral da vila ou cidade com a mesma precisão que os predecessores têm feito o Ordnance Survey, seguindo os regos e sulcos do ambiente social tão bem quanto os limites paroquiais, viajando pelos corredores escuros e pelas passagens meio escondidas, assim como pela rua das posturas municipais. (Samuel, 1989/90, p. 230)

O autor defende que a evidencia oral permite escapar de algumas falhas dos documentos que podem ser preenchidas pela memória viva, pelo relato que carrega um testemunho que é tão importante quanto os documentos, ressaltando que um não

deve excluir o outro, pois há verdades que só estão gravadas na memória das pessoas mais velhas, eventos do passado que só podem ser explicados pelas lembranças que só quem vivenciou o momento pode ter guardadas (Samuel, 1989/90).

Documentos não podem responder; nem, depois de um certo ponto, eles podem ser instigados a esclarecer, em maiores detalhes, o que querem dizer, dar mais exemplos, levar em conta exceções, ou explicar discrepâncias aparentes na documentação que sobrevive. A evidência oral, por outro lado, é infundável, somente limitada pelo número de sobreviventes, pela ingenuidade das perguntas do historiador e pela sua paciência e tato. (Samuel, 1989/90, p. 230)

Para Samuel (1989/90), a evidência oral pode ser fundamental para esclarecer o “pano de fundo” em que um fato está inserido, podendo mostrar contextos novos que os documentos, por si mesmos, apesar de bastante detalhados, não contemplam. Como exemplo, pode-se citar as anotações de um diário que podem ser melhor compreendidas se for possível reconstruir o caráter da pessoa que as escreveu ou das circunstâncias nas quais foram escritas.

O que é importante é que muitas das perguntas que se devem fazer sobre os documentos – se podem ser falsificações, quem era seu autor e com que finalidade social foram compostos – podem ser respondidas com muito mais confiabilidade em relação à evidência oral do que em relação a documentos, particularmente se aquela provier de um trabalho de campo do próprio historiador. (Thompson, 1992, p. 139)

É preciso que as fontes adquiram vida a partir da explicação de pessoas que vivenciaram os fatos, que possam comentar e elaborar sobre elas, quando há outros tipos de informação que se comparam com elas e com contexto de costumes e práticas no qual eles podem ser postos. Nas palavras de Thompson (1992),

Mas há um outro exemplo que talvez nos mostre como a evidência jornalística pode ser sistematicamente enganosa, tanto quanto imprecisa. Laurence Goodwin utilizou jornais e outras fontes escritas em combinação com entrevistas para um estudo político sobre um condado do leste do Texas, no qual, na década de 1890, um partido democrata, exclusivamente de brancos, expulsou do poder os populistas, que eram inter-raciais. A partir da imprensa democrata local, era impossível dizer quer como isso aconteceu, quer, na verdade, como os populistas haviam, de início, conseguido apoio, e quem havia sido a maioria de seus líderes políticos. Goodwin conseguiu descobrir três tradições orais distintas, oriundas de posições políticas diferentes na comunidade, as quais, quando ligadas às notícias da imprensa, mostraram que o contragolpe democrata se baseara numa campanha sistemática de assassinato e intimidação. Não só o jornal omitira deliberadamente a significação política do que noticiava, como também alguns dos “eventos” noticiados não haviam ocorrido e foram publicados como parte da intimidação. Por exemplo, um determinado político, cuja morte foi noticiada, na verdade escapou de seus assassinos e viveu por mais trinta anos. Mas a recusa de Goodwin em basear-se na evidência dos jornais é rara entre historiadores – e ela

tem um fundamento curioso, visto que, anteriormente, ele próprio fora jornalista. (p. 141)

Além disso, a evidência oral pode trazer à tona resíduos da cultura material, revelando o sentido da utilização de instrumentos de trabalho, a partir do momento que alguém para e começa a ouvir aqueles que utilizavam esses instrumentos (Samuel, 1989/90).

Mais do que aproveitar a documentação existente, um projeto de História Oral pode acrescentar itens e criar uma documentação totalmente nova, além de própria. Os relatos coletados nas entrevistas realizadas pelo historiador, se bem arquivados, podem se tornar fonte de pesquisa para outros historiadores no futuro, além de responder à uma finalidade específica no estudo realizado. Como bem esclarece Le Goff (1924/1990),

A evolução das sociedades na segunda metade do século XX clarifica a importância do papel que a memória coletiva desempenha. Exorbitando a história como ciência e como culto público, ao mesmo tempo a montante enquanto reservatório (móvel) da história, rico em arquivos e em documentos/monumentos, e a aval, eco sonoro (e vivo) do trabalho histórico, a memória coletiva faz parte das grandes questões das sociedades desenvolvidas e das sociedades em vias de desenvolvimento, das classes dominantes e das classes dominadas, lutando todas pelo poder ou pela vida, pela sobrevivência e pela promoção. (p. 410)

A evidência oral possibilita, além do preenchimento de vazios encontrados nos documentos históricos, a redefinição do que trata a História Local. Para Samuel (1989/90), os documentos podem estruturar o trabalho, mas o historiador pode valorizar a experiência real das pessoas que vivenciaram fatos, tanto do ambiente de trabalho quanto do ambiente doméstico.

Entrevistas e reminiscências podem também capacitar o historiador e dar identidade e caráter às pessoas que, normalmente, permaneceriam como meros nomes numa lista de rua ou registro paroquial, e restaurar algo da importância original daqueles que não deixaram nenhum relato escrito de suas vidas. (Samuel, 1989/90, p. 233)

Seguindo a linha de raciocínio de Samuel (1989/90), mas com relação ao tema “Trabalho”, o autor afirma que a noção de trabalho pode ser complicada e refinada. Para ele, no lugar de simplesmente listar ocupações, o historiador pode descobrir o que elas realmente significaram, a partir dos relatos orais. Diante das evidências orais, o historiador pode descobrir especificidades das atividades praticadas por cada trabalhador, relevando atuações nem sempre declaradas nos documentos oficiais.

As lembranças de trabalho das pessoas, como as da sua infância, são muitas vezes excepcionalmente vivas e extensivas a incidentes, acontecimentos e estórias, que dão noção preciosa do local de trabalho, como um contexto total e ambiente cultural – as ambiguidades do feitor e as dificuldades encontradas pela autoridade, a natureza do processo de aprendizagem, a subdivisão das diferentes classes de trabalho, a balança desigual do poder entre empresário e empregado. (Samuel, 1989/90, p. 234)

Ao analisar esse tema, os documentos oficiais podem deixar uma lacuna de interpretação histórica que pode ser exemplificada a partir da fala de Le Goff (1924/1990), que afirma que

A grande virtude da semana é introduzir no calendário uma interrupção regular do trabalho e da vida cotidiana, um período fixo de repouso e tempo livre. A sua periodicidade pareceu adaptar-se muito bem ao ritmo biológico dos indivíduos e também às necessidades econômicas das sociedades. (p. 445)

Nesse caso, um documento oficial como um calendário anual, pode demonstrar um interesse econômico, ao determinar o espaço de tempo que os trabalhadores (classe dominada) deveriam trabalhar e quando deveriam descansar – tempo esse bem calculado para que a camada dominante possa tirar o máximo de proveito da exploração do trabalho dos dominados e mantê-los trabalhando por longos anos sem adoecer, garantindo assim a manutenção da exploração da força de trabalho da classe dominada e o acúmulo de capital pela classe dominante.

Nesse sentido, Samuel (1989/90) afirma que a evidência oral é importante como fonte de informação, mas, também, pelo que faz para o historiador que entra no campo como um “fiscal invisível” (p. 237). Os relatos orais podem ajudar a expor os silêncios e as deficiências da documentação escrita e revelar ao historiador o “tecido celular ressecado” (Samuel, 1989/90, p. 237) que, na maioria das vezes, é tudo o que o historiador tem disponível para compor seus dados de pesquisa.

De acordo com o pensamento de Samuel (1989/90), esses relatos servem como prova de autenticidade, como um lembrete para o historiador de que as categorias pesquisadas devem corresponder ao feitiço da experiência humana, para que as evidências proponham uma interação contínua e uma utilização mais extensa das fontes de pesquisa.

Seguindo nessa linha de pensamento, Le Goff (1924/1990) defende que devem ser estudadas em qual condição o documento foi produzido e, para tanto, “a crítica interna deve interpretar o significado dos documentos, avaliar a competência do seu

autor, determinar a sua sinceridade, medir a exatidão do documento, controlá-lo através de outros testemunhos.” (p. 91).

Voltando ao raciocínio de Samuel (1989/90), os documentos evidenciam dados que estão além do alcance da memória, tais como datas e informações precisas em que os relatos orais podem falhar. Só com os documentos, os relatos orais podem ser enriquecidos e fornecer informações aos questionamentos, estabelecer dimensões e peculiaridades da mudança e não ficar preso à cronologia da vida das pessoas mais idosas que foram entrevistadas.

Para Samuel (1989/90), a “História Local não se escreve por si mesma, mas, como qualquer outro tipo de projeto histórico, depende da natureza da evidência e do modo como é lida.” (p. 237). O método é que vai determinar como será a forma de trabalhar os dados coletados para a pesquisa proposta. As perguntas realizadas durante as entrevistas determinarão as respostas dos entrevistados. Alguns personagens só aparecerão se o historiador tiver interesse em suas atuações.

Nesse contexto, Le Goff (1924/1990), defende que,

Nas sociedades desenvolvidas, os novos arquivos (arquivos orais e audiovisuais) não escaparam à vigilância dos governantes, mesmo se podem controlar esta memória tão estreitamente como os novos utensílios de produção desta memória, nomeadamente a do rádio e a da televisão.

Cabe, com efeito, aos profissionais científicos da memória, antropólogos, historiadores, jornalistas, sociólogos, fazer da luta pela democratização da memória social um dos imperativos prioritários da sua objetividade científica. (p. 411)

Quando o historiador trabalha com História Local, ele pode gerar seus próprios arquivos e fontes, assim como acessar aqueles que já foram acumulados por outros historiadores. Se ele procurar por informações precisas, ele pode encontrar documentos nos locais mais improváveis, tendo acesso privilegiado em acervos particulares que dependem de uma rede de amigos e da palavra falada para acessar fontes não classificadas em reservas pessoais, assim como ter contato com homens e mulheres que são arquivos vivos da história, através de sua memória, sendo caracterizados como testemunhos vivos do passado. “Ele pode acrescentar, à palavra escrita, a falada, e invocar a evidência visual do ambiente, a iconografia e ruínas domésticas.” (Samuel, 1989/90, p. 238).

A memória dos entrevistados pode ter sua própria seletividade e silêncios, da mesma forma que os documentos escritos emperram na burocracia e em vazios

irrecuperáveis. Esses documentos não podem relatar como os fatos foram percebidos na época em que aconteceram (Samuel, 1989/90).

Foi a partir desse referencial que, para efetivar esse trabalho de pesquisa, foi utilizada a metodologia da História Oral que, como diz Thompson (1992), é uma técnica de coleta de dados que possibilita uma nova matéria-prima que só os documentos oficiais não poderiam fornecer. Na História Oral a experiência de vida das pessoas é essa matéria-prima.

O envolvimento de Paul Thompson com a história oral ocorreu na década de 60 (...) ao estudar um período recente de história social inglesa, sem importância das pessoas como testemunhas do passado e, ao ouvi-las, descobriu que elas têm sempre alguma coisa interessante para dizer. (Thompson, 1992, p. 15)

De acordo com o pensamento de Thompson (1992), a entrevista possibilita um meio de localizar documentos escritos e/ou fotografias que, em outra situação, não teriam sido localizados, pois o que se percebe é que, ao longo da história, sempre se privilegiou a visão do dominador, seja ele um país dominador ou pessoas da camada dominante, no interior do próprio país – o que conduz a uma visão distorcida e parcial da realidade vivida.

Esse pensamento pode ser reforçado pelas palavras de Le Goff (1924/1990) que defende que

Nas sociedades desenvolvidas, os novos arquivos (arquivos orais e audiovisuais) não escaparam à vigilância dos governantes, mesmo se podem controlar esta memória tão estreitamente como os novos utensílios de produção desta memória, nomeadamente a do rádio e a da televisão. (p. 411)

Assim, o historiador não precisa ficar preso a documentos ou depoimentos de pessoas da camada dominante, como, por exemplo, pessoas do governo ou dirigentes do sindicato, pois, agora, o historiador pode ouvir “a voz de pessoas do povo – sejam elas apáticas, ou militantes. Não há dúvida alguma de que isso deve contribuir para uma construção mais realista do passado” (Thompson, 1992, p. 25).

Isso propicia uma reconstrução mais realista e mais imparcial do passado, uma contestação ao relato tido como verdadeiro. Ao fazê-lo, a história oral tem um compromisso radical em favor de mensagem social da história como um todo. (Thompson, 1992, p. 26)

Seguindo essa linha de pensamento, Thompson (1992) defende a importância de uma série de mudanças ocorridas na forma de se fazer História, pensando em

formas de contar a História a partir de personagens que antes não haviam sido consultados e, dessa forma, ter a oportunidade de ver um outro lado e, talvez, recontar verdades já estabelecidas pela camada dominante.

Em todos esses campos da história, com a introdução de nova evidência antes não disponível; com a mudança do enfoque da investigação e com a abertura de novas áreas para ela; contestando alguns dos pressupostos dos historiadores e julgamentos por eles aceitos; reconhecendo grupos importantes de pessoas que haviam estado ignoradas, dá-se início a um processo cumulativo de transformações. (...) Para ser claro, a história se torna mais democrática. (Thompson, 1992, p. 28)

De acordo com Samuel (1989/90), através da evidência oral, o historiador pode lidar com problemas do dia-a-dia que não são documentados. As entrevistas dão importância a pessoas que nunca seriam lembradas, já que os documentos estudados, até então, expressavam a historiografia do dominante e não levava em consideração que existiam outros personagens que também haviam interferido no processo histórico estudado. Os relatos de depoentes, escolhidos entre a camada trabalhadora, dão ao historiador uma noção preciosa de seus locais de trabalho, de sua visão sobre os locais de trabalho e de suas recordações, sobre fatos vivenciados, que antes não eram consideradas. Esse é o diferencial de extrema importância para a reconstrução da historiografia e da forma de se realizar pesquisas históricas que o autor propõe.

Segundo Thompson (1992), a abordagem oral permite a utilização da História para finalidades sociais e pessoais. Ao se basear na fala, essa metodologia torna-se menos exigente e restritiva do que se fosse baseada na escrita que tem demonstrado ser um documento mais formal e que relata a versão oficial do fato – o que deve ser entendido como a versão dos dominantes. Além disso, quando a entrevista é gravada, passa a existir a possibilidade de reprodução da voz do entrevistado, o que possibilita que o passado surja no presente de uma forma imediata, pois “elas insuflam vida na história” (p. 41).

Alguns anos atrás, educadores, sob a influência de Basil Bernstein, presumiam que a fala da classe operária representava uma desvantagem inevitável, uma limitação que impedia todo tipo de pensamento que não fosse o mais simples. Ora, com a ajuda de gravadores, a revista *Language and Class Workshop* contesta a teoria de Bernstein com as transcrições que publica; e nos Estados Unidos o “folclore urbano” tornou-se um gênero literário reconhecido. (Thompson, 1992, p. 41)

De acordo com Delgado (2010), a História Oral se caracteriza por ser uma

metodologia que proporciona a construção de fontes e documentos, sendo possível, através dela, “registrar testemunhos, versões e interpretações sobre a História em suas múltiplas dimensões: factuais, temporais, espaciais, conflituosas, consensuais. Não é, portanto, um compartimento da história vivida, mas, sim, o registro de depoimentos sobre essa história vivida” (p. 15).

Neste sentido, Delgado (2010), defende que a História Oral transmite um duplo ensinamento:

Sobre a época enfocada pelo depoimento – o tempo passado, e sobre a época na qual o depoimento foi produzido – o tempo presente. Trata-se, portanto, de uma produção especializada de documentos e fontes, realizada com a interferência do historiador e na qual se cruzam intersubjetividades. (p. 16)

A partir do século XX, a História Oral tornou-se imprescindível para a coleta de dados e análise das informações coletadas. Esta se constitui pela captação de dados através de entrevistas realizadas com participantes de algum fato ocorrido, pessoas que possam testemunhar o que viram e ou vivenciaram, fazendo com que o trabalho de pesquisa seja “enriquecido”. A História Oral nasceu em 1950, após a invenção do gravador, que possibilitou essa nova forma de metodologia de pesquisa (CPDOC, 2010).

O surgimento desta nova prática no Brasil se deu nos anos 1970, com a fundação do “Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil da Fundação Getúlio Vargas” – conhecido como CPDOC – e, em 1975, lançou o Programa de História Oral que visou a construir um acervo de depoimentos, aberto ao público. A intenção era armazenar entrevistas de histórias do passado e guardar testemunhos reais de pessoas relevantes para os acontecimentos de cada época. O programa tem um total de cerca de 1000 entrevistas disponíveis e seu conteúdo ganhou importância reconhecida, tanto no Brasil como no exterior (CPDOC, 2010).

Em 29 de abril de 1994, foi criada no Rio de Janeiro, a Associação Brasileira de História Oral (ABHO) que reúne estudiosos e pesquisadores das áreas de História, Ciências Sociais, Antropologia, Educação e demais disciplinas da área das Ciências Humanas de todas as regiões do país. Seus associados têm em comum o uso da História Oral em suas pesquisas, isto é, a realização de entrevistas gravadas com pessoas que viveram ou testemunharam acontecimentos, conjunturas, instituições, modos de vida ou outros aspectos da história contemporânea. Sua criação foi mais um marco que representou a importância da História Oral no Brasil (ABHO, 2010).

A partir dos anos 1970, as técnicas da História Oral difundiram-se bastante e ampliou-se o intercâmbio entre os que a praticavam. Foram criados programas de História Oral em diversos países e editados livros e revistas especializados na matéria. Os anos 1990 assistiram à consolidação da História Oral no meio acadêmico e à criação, além da ABHO, em 1994, da Associação Internacional de História Oral, em 1996 (ABHO, 2010).

Existem muitas divergências, até mesmo de fundo, sobre o que é a história oral, sobre como deve ser feita a história oral, mas isso não pode ser um impedimento ao entendimento entre aqueles que trabalham com história oral. Essas divergências nunca se transformaram em conflitos que tivessem impedido o desdobramento, o avanço do movimento da história oral no Brasil. (Ferreira, 2001, p. 165)

Na verdade, a História Oral se tornou um grande desafio para historiadores, antropólogos e sociólogos, no sentido de definir o conceito de História Oral. Segundo Delgado (2010), “nenhuma história, conquanto processo e construção da trajetória da humanidade ao longo dos tempos, é oral” (p. 15). A história da humanidade seria resultado da inter-relação de fatos, processos e dinâmicas dos sujeitos históricos que transformam as condições de vida do ser humano ou se empenham em mantê-las.

O processo histórico é dinâmico e múltiplo, constituindo-se por mudanças, conservação de ordens sociais, políticas e econômicas e/ou reações às transformações que, na maior parte das vezes são contraditórios e simultâneos, fazendo parte de uma mesma dinâmica. Esses conflitos da História, foram nomeados pelo marxismo como “luta de classes” e, nos tempos atuais, são identificados como “contradições intrínsecas à própria condição do homem como ser social” (Delgado, 2010, p. 15). A História Oral “não é, portanto, um compartimento da história vivida, mas, sim, o registro de depoimentos sobre essa história vivida.” (Delgado, 2010, p. 15).

Deve-se considerar, também, que a História Oral se permeia por caminhos interdisciplinares, pois pode utilizar a música, a literatura, lembranças, fontes iconográficas, documentação escrita etc. para estimular a memória. Também dialoga com a sociologia, a antropologia e a psicanálise como suportes para construir roteiros de entrevistas e para conduzir depoimentos. Por fim, recorre à memória como fonte principal que a subsidia e alimenta as narrativas que constituirão o documento final, a fonte histórica produzida (Delgado, 2010).

2.2 O trabalho com a memória

Considerando a importância desta indústria de bebidas para a cidade de Ribeirão Preto – do ponto de vista econômico, social, cultural e psicológico – à medida que o cotidiano das atividades produtivas influenciou na formação da identidade dos trabalhadores, estes tiveram suas trajetórias de vida e de trabalho moldadas pela atividade fabril da Companhia Antarctica Paulista, o que deve ter conduzido à formação de uma identidade coletiva que se reflete no âmbito trabalhista, mas também no social e emocional desses trabalhadores.

Diante desta constatação, é de fundamental importância verificar o cotidiano desses trabalhadores à época, tanto no ambiente profissional quanto no ambiente familiar. Para tanto, esta pesquisa buscará fazer um registro histórico desta realidade, a partir da memória dos trabalhadores. É nesse sentido que se torna imprescindível discutir o conceito de memória.

De acordo com Thompson (1992), “recordar a própria vida é fundamental para nosso sentimento de identidade; continuar lidando com essa lembrança pode fortalecer, ou recapturar, a autoconfiança. A dimensão terapêutica do trabalho da história de vida tem sido uma descoberta que sempre se repete.” (p. 208). O autor afirma, ainda, que memória é sinônimo de história.

Já Maurice Halbwachs (2004) defende que a memória não é apenas individual, mas coletiva, pois ninguém vive sozinho. A experiência coletiva é armazenada na memória da pessoa, mas é permanentemente rememorada; reelaboração esta que muda a percepção que a pessoa teve num primeiro momento.

Nas palavras de Thompson (1992),

Imediatamente após um evento, parece de fato que podemos lembrar muito mais coisas do que mais tarde. Por um tempo muito curto, temos algo próximo a uma memória fotográfica. Isso, porém, só dura alguns minutos. É de importância crucial o fato de que essa primeira fase é extremamente breve. A seguir, o processo de seleção organiza a memória e estabelece alguma espécie de marca duradoura mediante um processo químico. Infelizmente, o conhecimento bioquímico do cérebro, apesar dos rápidos progressos ocorridos ultimamente, não consegue ainda responder às perguntas específicas que um cientista social gostaria de fazer sobre o processo da memória. Contudo, dá-se uma alteração na microestrutura do cérebro, a qual, certamente, é capaz de resistir a supressões completas de atividade mental, como a anestesia. Depois, quando o material é recuperado, tem lugar alguma espécie de

processo inverso: uma outra situação é reconhecida e o cérebro retoma o material e, em certa medida, o reconstrói. (Thompson, 1992, p. 150)

De acordo com Thompson (1992), “ver os próprios informantes e velhas fotografias de suas famílias, casas e locais de trabalho traz realmente uma nova dimensão de imediatez histórica” (p. 301), tem-se a sensação real de que aqueles são os sujeitos históricos que estão fornecendo uma contribuição para a construção da história, além de, sob uma outra ótica e metodologia, os depoentes terem a oportunidade de gravar suas lembranças, discutir com outros depoentes, decidir o que escolher para que seja publicado, corrigir e elaborar os textos que resultaram da transcrição dos depoimentos (Thompson, 1992).

A evidência oral, por assumir a forma de histórias de vida, traz à tona um dilema subjacente a toda interpretação histórica. A vida individual é o veículo concreto da experiência histórica. Além disso, a evidência, em cada história de vida, só pode ser plenamente compreendida como parte da vida como um todo. Porém, para tornar possível a generalização, temos que extrair a evidência sobre cada tema de uma série de entrevistas, remontando-a para enxergá-la de um novo ângulo, como que horizontalmente em vez de verticalmente; e, ao fazê-lo, atribuir-lhe um novo significado. (Thompson, 1992, p. 302)

Ainda segundo Thompson (1992), a memória de um grupo desaparece quando as pessoas não consideram mais a vivência com relação a este grupo. Portanto, quando se trabalha com memória, se trabalha com o presente e não com o passado, ainda que o objeto seja do passado.

Portanto, as informações coletadas devem ser analisadas de forma qualitativa, para que se possa entender o cotidiano desses trabalhadores diante do processo vivenciado por eles, individual e coletivamente. Tomando como referencial as palavras de Bosi (2009),

A memória vem acompanhada de uma valorização do trabalho evocado e de uma crítica, ou melhor, de uma estranheza em face de certos costumes atuais. Não se trata simplesmente de uma “ideologia” saudosista, pois esta expressão não conviria à atitude geral, progressista, assumida tantas vezes pelos mesmos narradores. Vejo, antes de mais nada, um movimento peculiar à memória do velho que tende a adquirir, na hora da transmissão aos mais jovens, a *forma de ensino*, de conselho, de sabedoria, tão bem esclarecida na interpretação que Walter Benjamin fez da arte narrativa.

Aquilo que se viu e se conheceu bem, aquilo que custou anos de aprendizado e que, afinal, sustentou uma existência, passa (ou deveria passar) a outra geração como um valor. As ideias de memória e conselho são afins: *memini* e *moneo*, “eu me lembro” e “eu advirto”, são verbos parentes próximos.

A memória do trabalho é o sentido, é a justificação de toda uma biografia. Quando o Sr. Amadeu fecha a história de sua vida, qual o conselho que dá? De tolerância para

com os velhos, tolerância mesmo para com aqueles que se transviaram na juventude: “Eles também trabalharam”. (pp. 480-481)

Pretendeu-se, portanto, analisar as falas dos trabalhadores de modo a respeitar o trabalho da memória que tende a valorizar o passado e criticar o presente. No momento, então, em que foram realizadas e analisadas entrevistas com os trabalhadores mais velhos, principalmente, mas não apenas, buscou-se considerar suas falas como expressões de sua sabedoria que possui a tendência a uma atitude de ensino, de conselho, de valorização da experiência adquirida ao longo dos anos de trabalho na fábrica, resgatando neles o sentido do trabalho realizado.

Esse estudo procurou considerar que o pesquisador pode encontrar, na “divisão subjetiva do tecido da lembrança, constantes universais: são os marcos em que os signos sociais se concentram apoiando a memória individual” (Bosi, 2004, pp. 62-63).

Ainda seguindo o pensamento de Bosi (2004), existem fronteiras que precisam ser transpostas com tensões e conflitos, pois a mobilidade espacial se relaciona com a afetiva, podendo-se verificar defasagens entre a ordenação interna do relato e a sequência de acontecimentos; portanto,

há passagens borradas de difícil restauração. Mas, em geral, uma *intenção* configura a narrativa, orienta seu fluir dinâmico. Ela pode ser vista como um todo antes de ser segmentada pelo analista. Porque o sujeito aspira constantemente à totalidade, à plenitude de sua pessoa e sua história, mas a sociedade absorve do indivíduo somente aquele tanto que pode ser integrado no funcionamento social. (Bosi, 2004, p. 63)

Tratou-se, portanto, a memória como fonte principal que subsidiou e alimentou as narrativas que passaram a constituir o documento final, a fonte histórica produzida (Delgado, 2010).

Foi, então, a partir da memória que adquiriu-se um duplo ensinamento: do tempo passado, sobre a época enfocada no depoimento, e do tempo presente, sobre a época na qual o depoimento foi produzido (Delgado, 2010).

O passado espelhado no presente reproduz, através de narrativas, a dinâmica da vida pessoal em conexão com processos coletivos. A reconstituição dessa dinâmica, pelo processo de recordação, que inclui ênfases, lapsos, esquecimentos, omissões, contribui para a reconstituição do que passou segundo o olhar de cada depoente. (Bosi, 2004, p. 63)

Portanto, buscou-se trabalhar com a memória dos próprios trabalhadores e partir da ideia de que “os ‘retalhos’ de seus depoimentos individuais são partes de um *lôcus* coletivo construído e mantido pelas lembranças, bem como pelos esquecimentos.” (Pimenta, 2004, p. 1).

Diante desse referencial, deve-se ressaltar que foi considerado que esses atores sociais teriam apresentado, em seus relatos, “momentos onde identidade, trabalho e coletividade são ‘pares’ aos seus espaços fabris de origem. Verdadeiros ‘retalhos’, através desses depoimentos, mas que são por demais partes uns dos outros. Constituintes de uma Memória ainda atuante em seu presente” (Pimenta, 2004, p. 1).

Segundo Delgado (2010), a memória se caracteriza como a principal fonte dos depoimentos orais, constituindo-se como

Um cabedal infinito, onde múltiplas variáveis – temporais, topográficas, individuais, coletivas – dialogam entre si, muitas vezes revelando lembranças, algumas vezes de forma explícita, outras vezes de forma velada, chegando em alguns casos a ocultá-las pela camada protetora que o próprio ser humano cria ao supor, inconscientemente, que assim está se protegendo das dores, dos traumas e das emoções que marcaram sua vida. (p. 16)

A partir desse pensamento, a memória dos operários, ex-funcionários da Companhia Antarctica Paulista, passou a se tornar o pano de fundo no embasamento de seus depoimentos, no sentido de recuperar e construir as lembranças de coletividade, de suas ações e da realidade vivida. Os relatos desses ex-funcionários sobre suas vivências foram incorporados à investigação histórica, assim como o são as fontes documentais, para que a fala fosse utilizada como fonte de pesquisa. A partir dessas falas, procurou-se evidenciar a memória como uma interseção do fato vivido, com a construção dos personagens que o vivenciaram, no presente de sua memória.

Frente a essa linha de raciocínio, deve-se destacar a importância da utilização da fotografia como instrumento de instigação dessa memória, pois, nas palavras de Delgado (2010),

Os sinais exteriores são referências e estímulos para o afloramento de lembranças e recordações individuais que constituem o substrato do ato de rememorar, que se relaciona segundo Halbwachs (1990) com os quadros sociais da memória. (p. 16)

Delgado (2010) afirma, também, que existem vários recursos que são capazes de contribuir para que as pessoas tornem o ato de lembrar ainda mais vivo. Os

entrevistadores devem, portanto, estimular seus entrevistados com objetos, jornais, discos, cartas, poemas etc.,

para que a memória flua com maior facilidade, ou mesmo seja ativada, já que é um processo vivo, atual, renovável e dinâmico. Constitui-se no diálogo do presente com o passado. Um diálogo vivo e enriquecido por estímulos que podem se fazer presentes no próprio decorrer do processo de gravação do depoimento oral. (Delgado, 2010, p. 17)

É importante destacar que a análise desse material coletado foi realizada de forma qualitativa, cuja característica fundamental foi sua singularidade, não sendo possível generalizar as informações, pois os depoimentos coletados se caracterizaram por retratarem visões particulares a respeito de processos coletivos (Delgado, 2010).

Entre os muitos desafios da História Oral, destacam-se, portanto, o da relação entre as múltiplas temporalidades, visto que, em uma entrevista ou depoimento, fala o jovem do passado, pela voz do adulto, ou do ancião do tempo presente. (...) registram-se sentimentos, testemunhos, visões, interpretações em uma narrativa entrecortada pelas emoções do ontem, renovadas ou ressignificadas pelas emoções do hoje. (Delgado, 2010, p. 18)

Porém, de acordo com Thompson (1992), quando as entrevistas são realizadas muito tempo após o fato ocorrido, existe a possibilidade de distorções decorrentes das “mudanças de valores e normas que podem, talvez, inconscientemente, alterar as percepções” (p. 149). O autor recorre à psicologia social da memória para entender como esse fato ocorre. Segundo ele, o processo da memória depende da percepção, ou seja, para que se entenda qualquer coisa, é preciso primeiro compreendê-la. É de acordo com a forma como a entendemos que as informações se ajustam e torna-se possível reconstruí-la no futuro, ou ao menos uma aproximação daquilo que foi compreendido.

Para Thompson (1992), “a memória fotográfica – aquela que recorda detalhadamente o ocorrido – dura apenas alguns minutos e, passado esse tempo, quando a memória tenta resgatar o fato, ela o reconstrói” (p. 150).

Além dessa situação, Thompson (1992) destaca, ainda, que a memória depende também do interesse da pessoa à informação, pois, para ele, a lembrança mais precisa é a que corresponde a um interesse ou a uma necessidade social.

2.3 O trabalho com a fotografia

Após a realização das entrevistas, foi realizada a documentação fotográfica dos entrevistados, com o objetivo de complementar o estudo realizado. A produção imagética, técnica utilizada com sucesso em pesquisas sociais, complementa e enriquece os dados obtidos com os depoimentos dos trabalhadores. Collier Jr. (1973) afirma que os registros fotográficos são importantes por conter “um número suficiente de verdades não verbais que permitem ao espectador reconstruir a realidade esquemática e formar conceitos apoiados no que reconhecem como evidência válida” (p. 16).

De acordo com Rocha & Eckert (2000), os antropólogos têm enfrentado inúmeros problemas na utilização de fotos para pesquisa científica, nos últimos anos – tanto aqueles que as utilizam para registro documental, quanto os que as utilizam para a construção de “narrativas etnográficas cujos lugares de enunciação ultrapassam a sua comunidade linguística de origem, ou seja, a academia.” (p. 4). Estes registros, porém, só aconteceram após consentimento escrito para realização das fotografias e para sua utilização em pesquisa como metodologia científica, nunca para fins comerciais, no sentido de prevenir situações como as apresentadas por Rocha & Eckert (2000), no relato abaixo:

No entanto, a reflexão crítica por si só não garante necessariamente que os conflitos entre o pesquisador e seu objeto, por sua vez ele próprio um sujeito social, sejam eliminados ou dirimidos uma vez que a própria interação entre ambos possui uma inscrição histórica. Vejamos esta manchete *CANADA PROÍBE FOTO DE PESSOAS COMUNS*, publicada na Folha de São Paulo, Folha Mundo, Primeiro Caderno, página 9, sexta feira, 10 de abril de 1998, que informa: “A justiça Canadense decidiu que publicar a foto de uma pessoa que esteja em local público sem a autorização dela constitui invasão de privacidade. A decisão, tomada pela Suprema Corte do país, encerrou o caso da menina Pascale-Claude Aubry, que processava o fotógrafo Gilbert Duclos, da “Vice-Versa”. (Rocha & Eckert, 2000, p. 5)

De acordo com a ideia desenvolvida por Rocha & Eckert (2000), é necessário tomar certos cuidados no momento do registro fotográfico para que não haja invasão do espaço privado do outro, o que pode ser facilmente determinado por um código de ética simples que é o respeito e a conversa, ao longo da pesquisa, com a informação certa e o consentimento dos envolvidos.

Os equipamentos utilizados possuem valor simbólico, pois são máquinas que realizam documentos visuais de caráter antropológico, pois invadem o espaço privado das pessoas entrevistadas para registrar imagens de acordo com o olhar do pesquisador, o que passa a ter um significado para a esfera pública, como fonte de pesquisa. Nas palavras de Collier Jr. (1973),

A máquina fotográfica não se apresenta como um remédio para nossas limitações visuais, mas como um auxiliar para nossa percepção. Somente a sensibilidade humana pode abrir os “olhos” da câmera de forma significativa para a antropologia. Para compreendermos a função da câmera na pesquisa, entretanto, precisamos primeiramente voltar nossa atenção para o fenômeno da observação humana. (Collier Jr., 1973, p. 1)

Para Rocha & Eckert (2000), “o século XX foi o século da memória” (p.10), pois a ciência, a literatura e as artes traduziram de várias formas a memória do mundo. As autoras defendem que as novas tecnologias “tem revelado ao homem moderno a sua capacidade de desvendar mundos sensíveis que não eram antes percebidos.” (Rocha & Eckert, 2000, p.10).

Para complementar a ideia das autoras, Collier Jr. (1973) afirma que a fotografia possui a “singular vantagem de outros *insights* que seriam impossíveis de se obter através de outras técnicas, mas há também, em geral, o apoio de entrevista com fotografia.” (p. 67).

Muitas vezes, o entrevistado fala muito bem, com desenvoltura, mas não dá tempo ou espaço para que se realize qualquer pergunta, chegando a passar horas falando sobre coisas triviais. Por outro lado, o entrevistador pode se mostrar pouco perspicaz ou pouco flexível em suas perguntas, levando o informante a oferecer respostas superficiais ou, simplesmente, calar-se.

De acordo com Collier Jr. (1973), existem empecilhos para a memória. Um seria o fato de que o informante se mostra prevenido quanto à especificidade da pesquisa e mantém uma postura formal ou superficial, sem posições seguras ou sentimentos que, muitas vezes, seria o objetivo do pesquisador. Outro empecilho seria o trauma de memória que pode ser verificado em pessoas idosas que não conseguem se lembrar de determinado fato ou sentimento e fica dando voltas, sem responder ao que foi perguntado.

De acordo com Ribeiro (2005), não obstante essa evolução tecnológica, a ciência e a antropologia permanecem predominantemente textuais, reservando às imagens o papel de meramente ilustrativas ou de popularização da ciência.

Os limites do trabalho na antropologia visual são sobretudo dependentes de três fatores: a dependência econômica, os constrangimentos técnicos que só nos anos 1960 permitiram o registo de som síncrono e de planos de longa duração, a dificuldade de trabalho com os filmes sem o recurso a pesados equipamentos (moviola) e a consequente separação da escrita como corrente dominante da produção científica em antropologia. (Ribeiro, 2005, p. 616)

Porém, a evolução da tecnologia da imagem e do som trouxe novas possibilidades ao pesquisador em antropologia, ultrapassando fronteiras, tanto das dificuldades antes apresentadas quanto da antiga ameaça de banalização de sua utilização nas pesquisas científicas. Diante dessa constatação, Ribeiro (2005) defende que

torna-se urgente encarar o desafio que as tecnologias digitais oferecem à investigação, ao ensino, à criação de espaços virtuais de produção, circulação e utilização do conhecimento e às profundas transformações que parecem produzir nas sociedades contemporâneas, de modo comparável à invenção do alfabeto. (Ribeiro, 2005, p. 619)

Não há como negar que a evolução da sociedade e suas tecnologias exigem novas perspectivas aos pesquisadores que trabalham com temas sociais, pois essa evolução se caracteriza como mero reflexo do pensamento social que se modificou ao longo dos anos. Nas palavras de Ribeiro (2005),

Surgem, também, novos desafios e novas áreas de investigação relacionados com a sociedade, a cultura e o conhecimento em rede – “sociedade em rede”, “cibercultura”, “ciberantropologia”, “cibersociedade”, “etnologia das comunidades virtuais”, “inteligência coletiva”, “antropologia digital”, que urge trazer para o centro da investigação na antropologia, com a convicção de que a sociedade, o pensamento e a cultura de cada época se refletem em sua técnica. (p. 619)

Um novo caminho se descortina aos pesquisadores sociais que terão a possibilidade de utilizar as tecnologias digitais e os computadores muito além do que meros processadores de textos, imagens e sons e de codificadores de dados coletados em suas pesquisas. Agora existe o caminho de sua utilização para apresentação de resultados de forma multissensorial, onde se exibam textos, sons e imagens, podendo utilizar essas informações no processo ensino-aprendizagem e/ou gerando “produtos culturais ou científicos para o grande público” (Ribeiro, 2005, p. 620).

A câmera fotográfica tem também outros usos para o antropólogo. Além de servir como técnica indutiva, ela pode ser usada para standardizar e tornar objetiva a interpretação da pesquisa. Os pesquisadores para a realização de um projeto podem examinar juntos fotografias de fenômenos (como numa pesquisa de campo sobre a habitação como índice de pobreza ou fartura), e resolver problemas de classificação standardizada, que levariam semanas de colaboração no local mesmo ou que, de outro modo, poderiam permanecer insolúveis, em sério detrimento do estudo. (Collier Jr, 1973, p. XVI)

Para Ribeiro (2005), não há como esquecer a crítica feita à antiga utilização da produção imagética pelas Ciências Sociais, passando-se a valorizar essa produção como “verdadeiros arquivos vivos” (p. 620) que conduzem a novas abordagens, tanto da antropologia quanto da história, havendo necessidade de revisar a produção e utilização dessas imagens. É preciso realizar uma crítica à realização das imagens do passado, à forma de captação das imagens já realizadas e à sua utilização apenas como enriquecimento de acervos de museus, repensando a memória e o tempo presente.

O entusiasmo com que se acolheu a invenção da fotografia mostrava a consciência que o homem teve, pela primeira vez, de poder ver o mundo como *realmente* era. Essa confiança nasceu do reconhecimento de que a fotografia era um processo óptico, e não, artístico. Suas imagens se produziam por luz real, tão natural como a sombra projetada por uma mão, ou os rastros de um animal no caminho. Os críticos podem alegar justamente que esta aceitação do realismo indiscutível da câmara às vezes é mais de caráter místico do que realidade. Ainda para muitos, o registro fotográfico é verdadeiro, porque “a máquina fotográfica não pode mentir”. Esta simplificação, é claro, se apoia somente no registro exato da câmara em relação a certos aspectos físicos da realidade, tais como as vistas das pirâmides ou das cataratas de Niágara. A despeito, porém, de algumas discrepâncias entre realidade e o reconhecido realismo visual da câmara, a fotografia influenciou grandemente o pensamento moderno. Os homens modificam suas concepções de mundo para ajustá-las mais de acordo com a visão universal da câmara. (Collier, Jr., 1973, p. 5)

Ribeiro (2005) defende, ainda, que o desenvolvimento de um projeto de pesquisa e a consequente redação de um texto ou a apresentação de uma pesquisa é um processo de montagem que implica em aproximações sucessivas.

Após armazenar e organizar uma grande quantidade de informações provenientes de uma multiplicidade de meios, o pesquisador deve torná-las acessíveis e utilizáveis. A apresentação de todo o percurso feito pelo pesquisador só se torna possível graças às tecnologias digitais que articulam todo o processo desenvolvido durante décadas, possibilitando que o pesquisador ou outros pesquisadores reescrevam o percurso (Ribeiro, 2005, p. 636). Nessa linha, Collier Jr. (1973) defende

que os trabalhos realizados devem efetivar um trabalho de “observação, síntese e ação – não é essa a essência da antropologia aplicada?” (p. 6).

Na atualidade, a antropologia visual se caracteriza como um campo de oportunidades. Tanto os produtores de imagens (fotógrafos, cineastas etc.) começaram a entender que não é possível o estudo do cinema e da fotografia sem o auxílio de antropólogos e cientistas sociais quanto estes passaram a adotá-las como fonte para seus estudos. Nesse contexto, Ribeiro (2005) defende que

As tecnologias digitais trazem contribuições inovadoras para as novas práticas de trabalho em antropologia não só como instrumentação de trabalho de campo, mas também de organização e tratamento da informação, realização, montagem, produção e circulação-divulgação, e também como meio e modo de análise. (Ribeiro, 2005, p. 637)

O suporte digital torna acessível uma ampla base documental, o que possibilita um desenvolvimento sistemático de estudo e troca de informações entre núcleos investigativos, além de propor um modelo para tratamento de arquivos e uma criação de base de dados familiares ou institucionais, visuais ou sonoros que possam representar a memória dos informantes de pesquisadores que trabalhem com História Oral (Ribeiro, 2005).

Em toda a vida moderna se percebe o efeito da fotografia como um aspecto da realidade. Num certo sentido pensamos fotograficamente, e certamente nos comunicamos fotograficamente. A linguagem não-verbal do realismo fotográfico é a mais entendida inter e transculturalmente. Esta facilidade de reconhecimento é a razão básica para a câmara ter tal importância antropológica. (Collier Jr., 1973, p. 637)

Com o avanço das novas práticas de investigação em antropologia visual, a realização de pesquisas tornou-se um desafio para estudantes e para as instituições de ensino superior, havendo um deslocamento dos temas de pesquisas tradicionais para temas mais atuais, nas pesquisas contemporâneas. Ressalte-se que não se pode deixar de lado o tratamento de questões tradicionais da antropologia, assim como recuperar arquivos documentais das práticas anteriores, o que conduz a uma relação mais implícita com a vida social (Ribeiro, 2005).

O instrumental da câmara permite-nos ver sem fadiga; a última exposição do filme é tão detalhada quanto a primeira. A memória do filme substitui o livro de anotações e realiza registo completa em circunstâncias as mais difíceis. A operação repetitiva que a câmara assegura permite a observação comparada de um acontecimento tantas vezes quantas forem necessárias à pesquisa. Esse apoio mecânico à observação de

campo estende as possibilidades da análise crítica, pois o registro fotográfico contribui como um fator de controle para a observação visual. (Collier Jr., 1973, p. 6)

Seguindo em sua linha de pensamento, Collier Jr. (1973) esclarece que a arte fotográfica se mostra como um “processo de abstração legítimo na observação” (p. 7). Nesse sentido, a fotografia é a primeira característica da evidência de situações corriqueiras que pode conduzir a um processo de análise em pesquisa.

Mas, é claro que a utilização da fotografia em pesquisa tem suas limitações que, evidentemente, partem das limitações dos seres humanos que se utilizam delas e que talvez não tenham desenvolvido sensivelmente sua capacidade de observação. Collier Jr. (1973) defende que a utilização da câmara em pesquisa e análise pode e deve ser utilizada para ampliar, de fato, os processos visuais, além de auxiliar na compreensão mais aprofundada da natureza humana e de suas culturas com suas múltiplas peculiaridades.

3 A ANTÁRTICA: O UNIVERSO EMPÍRICO DA PESQUISA

Entre as maiores empresas de cerveja, do Brasil, está a Antárctica que marcou sua permanência na cidade de Ribeirão Preto como a principal indústria da cidade, ao longo do século XX.

talvez a mais importante de todas, a Companhia Cervejaria Paulista. Esta firma, de grandes tradições e instalada em Ribeirão Preto desde 1911, iniciou uma tradição nesta cidade, local onde abriam inúmeras choperias, entra as quais a muito famosa Pinguim, ao lado do Theatro Pedro II. De facto, não é por acaso que Ribeirão Preto é denominada a Capital do Chope! (História da Cerveja – Brasil, 2015)

Essa opinião era compartilhada, também, pelos funcionários da Antárctica, mesmo após sua saída da cervejaria, como declara o Sr. Manoel: “Dentro da Antárctica era considerada a melhor empresa de Ribeirão Preto. Sempre foi. E no esquecimento de todos, era uma empresa que dava para você condições de criar sua família” (Sr. Manoel, 60 anos).

Essa importância pode ser verificada em uma reportagem sobre o fim da fábrica da Antárctica que traz como subtítulo: “Capital do Chope perde seu símbolo” (Sastre, 2000c) que relatou a venda da Cervejaria Antárctica de Ribeirão Preto e noticiou o fim de uma fase econômica nesta cidade. A reportagem destacou que “inaugurada em 1911, a Antárctica foi uma das primeiras grandes indústrias de Ribeirão e virou atração e símbolo da cidade no começo do século.” (Sastre, 2000c). Os entrevistados testemunharam o fato de que existia uma vontade coletiva de ser funcionário da Antárctica. “Ah, muita gente queria trabalhar na Antárctica porque a Antárctica era uma grande referência em Ribeirão Preto” (Sr. Francisco, 79 anos).

A pessoas que trabalharam na fábrica, demonstram todo seu sentimento pelo seu fim, ao falar com tristeza sobre esse símbolo.

Ribeirão Preto é conhecida, nacionalmente. Qualquer lugar que você vai, é conhecida: “Ah, lá é a terra do chopp?” Eu digo: “Era.” Inclusive, eu estava lá em Belém do Pará, um homem me falou: “Ou! Não é lá que faz a melhor cerveja do Brasil?” Eu respondi: “Fazia. Fechou.” (Sr. Manoel, 60 anos)

A Antárctica movimentava a economia da cidade de Ribeirão Preto, não apenas com sua produção de bebidas, mas também indiretamente, pois os trabalhadores que se deslocavam de outros estados para buscar bebidas nessa indústria, acabavam

movimentando o comércio local, já que precisavam se instalar na cidade para pernoitar, precisavam se alimentar e comprar algum produto de uso pessoal, o que significava que a cervejaria auxiliava outros ramos econômicos e financeiros da cidade onde estava instalada. Essa constatação foi relatada por um de seus ex-funcionários que convivia com cotidianamente com essas pessoas. Sobre esse assunto, o Sr. Manoel deu seu depoimento.

Ribeirão Preto se movimentava através da Antárctica. Pra você ver, carregava uma média de cem, cento e vinte caminhões por dia. Esse pessoal vinha até do Mato Grosso carregar aqui! O nosso comércio ganhava tudo! Essas pensões, esses restaurantes, hotéis, mercado. O pessoal comprava aqui para levar para a cidade deles. Todo dia eram cem, cento e vinte caminhões. A Antárctica significava muito para a cidade. (Sr. Manoel, 60 anos)

Mesmo depois de cessar seu funcionamento na cidade, continuou existindo um referencial à importância dessa fábrica, pois as reportagens continuaram noticiando o andamento das negociações e os projetos para o prédio que ficou inativo. O prédio da antiga Cervejaria Antárctica, de Ribeirão Preto, que estava tombado provisoriamente desde 2011, teve seu tombamento definitivo aprovado no dia 19 de fevereiro de 2013, como patrimônio histórico, pelo Conselho Municipal de Preservação do Patrimônio Artístico e Cultural de Ribeirão Preto (CONPPAC - RP) (Rangel, 2013).

Existe uma previsão de construção de um shopping no antigo prédio da Cervejaria, mas deverão ser preservadas as fachadas e o piso de paralelepípedo. O mesmo não acontece com a caixa d'água e dois outros prédios que já estão em ruínas que, por esse motivo poderão ser retirados do local, segundo relatório do CONPPAC – RP (2012).

O grupo responsável pela construção do shopping Buriti informou que o shopping ainda estaria em fase de aprovação do projeto e execução de projetos complementares, com previsão de entrega em 2014 – o que até o momento não aconteceu. Diante dessa situação, o Sr. José Roberto faz o seguinte relato, emocionado:

Ah, infelizmente, a gente fica aborrecido com o que aconteceu, porque aconteceu, por que caminho que foi a Antárctica. Hoje, você passa lá, não tem nada. Não tem estrutura de um lado, do outro lado diz que vai fazer um shopping. Daqui uns tempos, a marca Antárctica, o símbolo Antárctica vai acabar lá. Nunca mais. “O que é aqui?” “Ah, aqui é um shopping.” “E ali?” “Ali, é o Estúdio Kaiser.” Só isso que a pessoa vai falar, mais nada. A Antárctica já era. A marca Antárctica em Ribeirão Preto já era. Você não vê falar mais. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Atualmente, o que se percebe ao passar diante do antigo prédio da Cervejaria Antarctica é o abandono frente a uma indústria que teve um passado que tanto contribuiu para a economia da cidade de Ribeirão Preto. Existe a promessa de investimentos que poderão acarretar em abertura de novos postos de trabalho e uma reestruturação arquitetônica no local. Mas, isso ainda está na promessa e na esperança.

3.1 A história da Antarctica

A Antarctica iniciou suas atividades produzindo presunto e derivados de carne de porco. Além desses produtos, essa empresa também fornecia gelo, sendo considerada a primeira fornecedora de gelo no Brasil Império, o que teria dado origem ao nome da empresa, em referência ao continente localizado no Polo Sul que, segundo Faria (2007), registrou a temperatura mais fria de todos os tempos: -89,2°C, na estação Vostok, em 21/07/1983. Já na época de sua criação, esse era o continente mais gelado do planeta, o que justificaria que a empresa fosse batizada com referência ao seu nome.

Antártida é o lugar mais frio da Terra. A temperatura média na Antártida no inverno é menos 34,4° Celsius (menos 30 graus Fahrenheit). A temperatura no centro da Antarctica é muito mais baixa do que a temperatura nas costas. A temperatura mais baixa já registrada na Antártida foi de menos 89,4°C (menos 129 F). A temperatura mais alta já registrada na Antártida foi de 15°C (59 F). Antártida tem apenas duas estações: verão e inverno. Antártida tem seis meses de luz do dia em seu verão e seis meses de escuridão em seu inverno. (NASA, 2014)

Apenas como curiosidade, vale a pena citar a forma como surgiu o logotipo da cerveja Antarctica, como bem explica Florido (2009).

Sobre o nome Antarctica, interessante citar que o primeiro logo feito para reproduzir a decantada cerveja trazia dois ursos brancos polares sobre um campo de gelo, supostos habitantes do continente antártico, a Antártica (na marca, grafada como Antarctica). Mas por não haver ursos no polo sul, o símbolo logo mudou para os dois pinguins sobre um campo de gelo, e que prevalece até hoje. (Florido, 2009, n.p.)

No momento de criação da Antártica, o Brasil havia passado por um processo histórico em que ocorreu a assinatura da Lei Eusébio de Queiróz, em 1850, quando foi proibido o tráfico internacional de escravos, no Brasil, momento em que o capital utilizado para a compra de escravos passou a ser direcionado para outras atividades, tais como serviços urbanos, bancos e, também, a indústria que passou a ser impulsionada graças a uma nova atividade de exportação: a economia cafeeira. De acordo com Mendonça (1995), “com os altos lucros obtidos, os cafeicultores não só reinvestiam na própria agricultura, como também aplicavam seus capitais em manufaturas ou no melhoramento dos serviços do município da Corte, com os transportes, a iluminação, os serviços portuários” (pp. 12-13).

Começou, assim, a diversificação industrial brasileira com cinquenta indústrias, em 1850, onde se incluíram unidades como as salineiras. Entre 1860 e 1880, passaram a ser implantadas fábricas no ramo alimentício, têxtil e pequena metalurgia – uma delas seria o estaleiro da Ponta da Areia, em Niterói, pertencente a Visconde de Mauá, com 200 trabalhadores, entre escravos e assalariados (Mendonça, 1995, p. 13).

Paralelamente ao processo da economia cafeeira no Brasil, iniciou-se um processo de investimento do capital industrial, destacando-se a indústria têxtil e a alimentícia como as mais importantes e as que mais se desenvolveram nesse período, como explica Vichnewski (2004) que “Em 1889, o Brasil contava com mais de 636 estabelecimentos industriais e empregava 54.169 operários. Só no Estado de São Paulo, entre 1873 a 1894, existiam 12 indústrias têxteis, que ocupavam cerca de 4.029 operários” (Vichnewski, 2004, p. 41).

Percebe-se, então, a grande importância econômica do estado de São Paulo no contexto nacional, ainda no final do século XIX quando, mesmo com pequeno número de indústrias, ocupava grande número de trabalhadores em relação ao total nacional da época (Vichnewski, 2004).

Como o Estado de São Paulo foi o principal produtor de café, as primeiras indústrias surgiram, então, da conjugação do café com a malha ferroviária e com a imigração. Começa a se configurar um novo tipo de indústria, mais urbana, com tecnologia moderna, diferente da praticada no período colonial. (Vichnewski, 2004, p. 41)

No momento em que foi sancionada a Lei Áurea, em 1888, acabando com a escravidão no país, além da Proclamação da República, em 1889, o Brasil passou por um processo histórico caracterizado por uma fase de substituição da mão de obra

escrava pela mão de obra dos imigrantes que, além de trabalhar em outras regiões do país, também foram encaminhados a Ribeirão Preto, onde deram início ao processo de industrialização na cidade, como bem explica Brandão (2012),

em 1887, o governo do Estado de São Paulo criou o Núcleo Colonial Antonio Prado nessa localidade para atrair mão de obra para perto dos cafezais. (...) em Ribeirão Preto, o núcleo ficava próximo ao centro comercial da cidade. Por conta disso, iniciou-se nesse local um processo de industrialização embrionária, cuja principal característica consistia nas pequenas indústrias instaladas pelos imigrantes. (...) O acesso a terra, mediante financiamentos, disponíveis na rede bancária e imobiliária da cidade, e a possibilidade de instalar um pequeno negócio, continuaram a orientar a existência das pequenas indústrias em Ribeirão Preto até 1930. (Brandão, 2012, pp. 7-8)

A promulgação do decreto n. 164, de 17 de janeiro de 1890 (Anexo B), regulamentou e deu novas liberdades à existência das Sociedades Anônimas, sendo, neste contexto, criada a Antárctica, no Brasil. Baco & Ninkasi (2012), explicam sua criação.

Em **9 de fevereiro de 1891** foi oficialmente fundada a “Companhia Antárctica Paulista” como sociedade anônima, com 61 acionistas. O decreto n.217 de 15 de maio de 1891 firmado pelo presidente da República, Marechal Deodoro da Fonseca autorizou a Companhia Antárctica Paulista a funcionar com os estatutos apresentados dentro da legislação vigente na época. (Baco & Ninkasi, 2012, n.p.)

Essa informação se confirma a partir da verificação da íntegra do decreto de criação da Antárctica, em 1891, pelo então Presidente da República, Marechal Deodoro da Fonseca, que concedeu à Companhia Antárctica Paulista, autorização para funcionar, já que a empresa apresentou estatutos e cumpriu previamente as formalidades exigidas pela legislação em vigor, naquela data, conforme imagem a seguir.

Foto 2 - Actos do Poder Executivo – Decreto n. 217 – 02/mai/1891

Fonte: Baco & Ninkasi, 2012.

A empresa teve início com os acionistas João Carlos Antonio Zerrenner (alemão) e Adam Ditrik Von Bülow (dinamarquês). Ambos foram naturalizados brasileiros e eram proprietários da empresa Zerrenner, Bülow e Cia., exportadora e corretora de café. Estes dois acionistas importaram equipamentos modernos, direto da Alemanha, para melhorar a produção de cerveja e financiaram esses equipamentos para a Antarctica (Baco & Ninkasi, 2012).

Inicialmente a empresa não tinha um foco muito claro de negócios, atuando na fabricação de cerveja e refrigerantes, assim como na fabricação de banhas e presuntos, fábrica de gelo e manutenção de câmaras frias para estocagem de alimento. (Baco & Ninkasi, 2012, n.p.)

No ano de 1893, a Antarctica quase faliu, momento em que Zerrenner e Bülow trocaram seu crédito – referente ao financiamento de equipamentos mais modernos para a Antarctica – por ações da empresa, tornando-se acionistas majoritários, como descreve Baco & Ninkasi (2012).

Sob a direção da Zerrenner, Bülow & Cia. a empresa foi reorganizada e focou-se na fabricação de cerveja e refrigerantes. A partir de então recuperou-se e passou a crescer rapidamente, sendo que em 1904 adquire o controle acionário da Cervejaria Bavária, na Moóca, que pertencia à Henrique Stupakoff & Cia. Neste local em 1920 passou a se situar a sede do Grupo Antarctica. (Baco e Ninkasi, 2012, n.p.)

No ano de 1900, a Antarctica criou o Parque Antarctica de São Paulo como um espaço de convívio e lazer para tornar a cerveja Antarctica, uma bebida popular. O intuito foi alcançado devido ao fato de que este espaço agregava restaurantes, carrossel, pista de esportes, bosques, além de pavilhões rústicos que lembravam a Alemanha, terra da cerveja (Semenichin, 2001).

Hoje, esse espaço abriga o estádio de Futebol da Sociedade Esportiva Palmeiras. No site oficial do clube (História Estádio, 2015), pode ser encontrada a história do seu estádio, iniciando com a seguinte descrição:

A história do estádio Palestra Itália remonta à virada do século 19 para o século 20 e envolve uma das mais tradicionais empresas brasileiras da época, a Companhia Antarctica Paulista. Pensando no lazer de seus funcionários, a empresa criou o Parque da Antarctica, um espaço de 300 mil metros quadrados que abrangia uma vasta área verde, com lago, parque infantil, restaurantes, choperia, local para bailes, reuniões e áreas para a prática esportiva (incluindo pistas de atletismo, quadra de tênis e um dos primeiros campos de futebol da cidade). Em pouco tempo, o parque passou a ser uma referência não só para a prática do futebol, mas também para diversas atividades ao ar livre, como corridas de automóveis, lutas de boxe, etc. (História Estádio, 2015, n.p.)

Em finais do século XIX e início do XX, a Cervejaria Antárctica não era a única produtora de cerveja do Brasil. Nessa época já existiam a Brahma, do Rio de Janeiro, e a Bavária, que também se localizava no estado de São Paulo, adquirida pela Antárctica, em 1904 (Semenichin, 2001).

Mas, o final do século XIX marcou o estado de São Paulo com um período de inflação generalizada, a partir de 1885, o que se refletiu no preço do presunto que sofreu forte alta. Esse fato caracterizou uma grande preocupação para a empresa, já que o presunto era o principal produto da Antárctica, naquele momento (Semenichin, 2001).

Foto 3 - Anúncio da Antárctica Paulista

Fonte: Saconi, 2013.

Diante dessa situação, em 1888, o cervejeiro alemão Luiz Bücher, interessado na produção de cerveja de baixa fermentação, propôs sociedade a Joaquim Salles, dono da fábrica que possuía água limpa e frigoríficos capazes de acondicionar a bebida (Semenichin, 2001).

O diferencial competitivo das cervejas de baixa fermentação frente às de alta fermentação estava na qualidade superior oferecida pela matéria-prima importada da Europa. Além do sabor, havia o maior tempo de validade, graças à estabilidade alcançada pelo processo de pasteurização. Foi isso que sustentou a Antárctica no mercado, pois era possível transportar a cerveja para outros estados. (Semenichin, 2001, n.p.).

A Antárctica foi comprada por um grupo de investidores nacionais e estrangeiros, em 1891 – o que mudou o caminho seguido pela empresa, passando a existir a Cervejaria Antárctica. Dois anos depois o mercado cambial sofreu uma oscilação, quando a Antárctica passou pela primeira crise, pois a matéria-prima

utilizada pela indústria era importada, o que conduziu a sérios problemas para manter o ritmo da produção (Semenechin, 2001).

Foto 4 - Anúncio, 1907.

Fonte: James, 2012.

De acordo com Baco & Ninkasi (2012), no ano de 1893, a moeda nacional sofreu forte desvalorização e a Antarctica esteve à beira da falência, momento em que Zerrenner e Bülow decidiram trocar o crédito que possuíam, com o financiamento do maquinário alemão, por um aumento na participação da empresa. Assim, eles se tornaram os maiores acionistas da Antarctica e assumiram o controle da empresa.

Já sob a direção da Zerrenner, Bülow & Cia. a empresa foi reorganizada e focou-se na fabricação de cerveja e refrigerantes. A partir de então recuperou-se e passou a crescer rapidamente, sendo que em 1904 adquiriu o controle acionário da Cervejaria Bavária, na Moóca, que pertencia à Henrique Stupakoff & Cia. Neste local em 1920 passou a se situar a sede do Grupo Antarctica. (Baco & Ninkasi, 2012, n.p.)

O Grupo Antarctica, então, passa a sediar suas operações na Mooca, a partir de 1920, já com uma nova organização administrativa e com foco na produção de cervejas e refrigerantes. Florido (2009), explica que “neste local, em 1920, passou a se situar a sede do Grupo Antarctica, direto da Água Branca para a Mooca, na Av.

Presidente Wilson, antes conhecida por Alameda Bavária, na época ainda um subúrbio do Brás” (n.p.).

Foto 5 - Fábrica da Antárctica na Mooca, São Paulo

Foto: década de 1930 – Fonte: James, 2012.

Com o incentivo financeiro de Zerrenner e Büllow, a cervejaria conseguiu se estabilizar e a cerveja Antárctica consolidou sua participação no mercado, até se tornar uma das bebidas mais populares do país. A partir daí, a Antárctica passou a diversificar seus investimentos e iniciou a produção do famoso guaraná Antárctica, nos anos 20, produto que se revelaria de extrema importância para o capital financeiro da empresa, como explica Florido (2009).

Se levarmos em conta a relevância da criação desses produtos para a economia do país, afora as passagens históricas que a fábrica acompanhou, como a quase tentativa de intervenção pelo governo Getúlio Vargas, pelo fato de haver ali capital alemão, já justifica a necessidade de tombamento desse imóvel que representa o período áureo da indústria paulistana. (Florido, 2009, n.p.)

Quando foi criado, o guaraná Antárctica recebeu o nome de Guaraná Champagne Antárctica. Seu fruto era comprado de produtores da Amazônia e a produção de seu extrato acontecia na fábrica da Antárctica de São Paulo (Guaraná Antárctica, n.d.). Esse guaraná era envazado e comercializado em garrafas de vidro com rótulo de papel, como ilustrado a seguir.

Foto 6 - Guaraná Antartica - 1955

Fonte: Imagens Alimento/Bebida, 2014.

O controle acionário da empresa passa para as mãos de Zerrenner quando, em 1923, seu sócio Adam Von Bülow morreu deixando cinco filhos. Dentre os herdeiros, dois filhos venderam suas ações ao sócio Zerrenner que se tornou sócio majoritário da Antartica (Baco & Ninkasi, 2012).

Dweck (2004) explica que após a morte de Adam Von Bülow, seu filho Carl Adolph passou a representar o pai na empresa, mas teve que dividir suas ações com cinco irmãos e, após a morte de Zerrenner, antigo sócio de seu pai, suas irmãs também venderam suas ações para a Fundação Zerrenner. Dessa forma, a família Bülow tornou-se sócia minoritária na Antartica.

No final do século 19, Adam adquiriu, junto com o amigo alemão Antonio Zerrenner, uma firma de importação e exportação de café, algumas fazendas e a cervejaria. Os dois trabalharam quase três décadas juntos até 1923, quando Adam morreu. Foi aí que Carl Adolph assumiu a empresa, mas as ações do pai foram divididas com os outros cinco irmãos. Mais tarde, com a morte de Zerrenner, que não tinha descendentes, criou-se a Fundação Antonio e Helena Zerrenner para administrar os bens deixados a parentes da Alemanha. As irmãs de Carl Adolph aproveitaram para vender suas ações à fundação, que passou a controlar a empresa. A família von Bülow, antes com metade do controle da cervejaria, ficou com pouco menos de 30%, em 1936. A participação acionária do núcleo familiar diminuiu nas décadas seguintes. Alguns herdeiros venderam suas ações e outros as mantiveram até a fusão da Antartica com a Brahma no ano 2000, quando foi criada a Ambev. (Dweck, 2004, n.p.)

No momento da reorganização acionária da família Bülow, na Antartica, a empresa funcionava na Mooca, exercendo suas atividades no prédio com a vista parcial, demonstrada na figura abaixo.

Foto 7 - Cervejaria Antárctica - 1924

Fonte: James, 2012.

No início do século, o então “Palestra Itália” foi vendido, segundo Santos (2004), a “preço e prazo de ‘égua’... Uma das cláusulas da transação era um ‘contrato perpétuo’ de venda dos produtos da companhia.” (pp.27-28). Em função desse contrato, o local ainda leva o nome de Parque Antárctica.

De acordo com o site oficial do Palmeiras, em 1920, o clube Societá Esportiva Palestra Itália comprou o campo e grande parte do terreno do Parque Antárctica, com o apoio da Companhia Matarazzo, por 500 contos de réis. O primeiro jogo do time, na condição de proprietário do estádio, foi no dia 16 de maio, com uma **goleada do Palestra** sobre o Mackenzie por 7 a 0. (Saconi, 2013, n.p.)

No entanto, nesse momento, a cerveja era considerada cara, para a camada trabalhadora de baixa renda na população. Como explica Santos (2004).

a cerveja nacional era um produto caro para o consumidor comum. O salário diário de um serralheiro em 1919 correspondia a seis a oito garrafas de cerveja. O de um operário têxtil, de quatro a dez garrafas e o de uma faxineira somente duas e meia garrafas de cerveja Antárctica. Contava meu pai, que na década de 1920, em Lins, no interior paulista, uma cerveja custava duzentos réis. Se gelada, trezentos. (Santos, 2004, p. 28)

Sua origem está relacionada ao vertiginoso desenvolvimento de São Paulo, no início do século XX, quando surgiu a necessidade de disponibilizar parques e jardins para seus habitantes, momento em que a cidade foi provida, entre outros, do Parque Antarctica (James, 2012).

No início do século passado São Paulo já crescia bastante, mas era ainda uma cidade de pequeno porte, com aproximadamente 250.000 habitantes. O centro da cidade ficava em torno do Pátio do Colégio, com poucos quarteirões, mas a população vivia nas chácaras que existiam nos arredores da cidade. Essas chácaras foram sendo loteadas para ceder lugar à expansão da capital, já servida por ferrovias que a ligavam ao interior e ao porto de Santos. (Guedes, 2010, n.p.)

Os anos 1920 foram de extrema importância para o Palestra Itália que comprou o estádio que antes alugava e que dividia com outros times de futebol. No contrato de compra e venda do estádio, existia uma cláusula de exclusividade de venda dos produtos Antarctica, que durou 99 anos, desde a sua fundação, em 1904, até 2003. (Bonsanti, 2014).

O estádio acabou tendo seu nome modificado para Parque Antarctica, em 1942, quando o Brasil participava da Segunda Guerra Mundial e o governo brasileiro ameaçou confiscar os bens de quem tivesse ligações com a Alemanha, Japão ou Itália. Diante disso, o clube teve que abandonar o nome italiano de seu estádio, Palestra Itália (Bonsanti, 2014).

Esse Palestra Itália foi a segunda casa dos imigrantes italianos que pegavam o bonde da Mooca ou do Brás rumo à Pompeia para ver o clube jogar. E também de todos os apaixonados pelo Palmeiras, que mesmo não morando na região conhecem as travessas da Turiassu pelo nome e sabem qual padaria vende a cerveja mais barata. (Bonsanti, 2014, n.p.)

A região da Pompéia possuía diversos córregos e alagava facilmente, o que causava problemas no gramado, levando o time a levantar o gramado por dois metros e meio e, na mesma reforma ocorrida em 1962, a arquibancada atrás do gol foi fechada, fazendo com que o estádio adquirisse o formato de ferradura (Bonsanti, 2014).

Em 1902, pensando no lazer de seus funcionários, a Companhia criou o Parque da Antarctica, um espaço de 300 mil metros quadrados com uma vasta área verde, lago, parque infantil, restaurantes, choperia, local para bailes, reuniões e áreas para a prática esportiva, incluindo pistas de atletismo, quadra de tênis e um dos primeiros campos de futebol da cidade. (Saconi, 2013)

Foto 8 – Parque Antárctica, 1921.

Fonte: Aguiar, 2014.

Foto 9 – Parque Antárctica, 1921.

Fonte: Palmeiras Online, 2015.

Nos anos 1930, teve início uma eliminação da concorrência, tanto pela Antárctica como pela Brahma, inclusive das cervejas importadas, graças às pressões, influência e poder que as duas marcas possuíam sobre as autoridades responsáveis pela política alfandegária (Santos, 2004, p. 28).

Foto 10 – Frota de entrega – 1930.

Fonte: James, 2012.

O pioneirismo da Antárctica no mercado de bebidas, conduziu a empresa ao caminho da produção de refrigerantes, tais como a Soda Limonada, a Água Tônica, o Club Soda e, claro, o “brasileiríssimo Guaraná Champagne” (Silva, 2013).

Foto 11: Refrigerantes Antártica: Soda Limonada, Água Tônica, Club Soda e Guaraná Antártica.

Fonte: Mercado Livre, 2014.

Após o falecimento de Antonio e Helena Zerrenner sem deixar herdeiros, a Cervejaria passou por vários donos até ser comprada por um grupo de investidores e passou a ser chamada de Companhia Antártica Paulista – Indústria Brasileira de Bebidas e Conexos (James, 2012). “O que eu acho muito legal é esse símbolo antigo, aqui ó. A estrela de Davi... Eu tenho uma coleção de rótulos, desses antigos, muito bacana. Bons tempos.” (João Fernando, 45 anos).

O rótulo mencionado pelo depoente traz a Estrela de Davi com o “A” em seu interior, símbolo da maçonaria, pois “segundo o escritor maçônico Nicola Aslan, a Estrela de Davi é a representação visual de uma classe de símbolos da maçonaria, relacionados com Deus, a criação e perfeição” (Guimarães & Cabral, 2015).

Além da Estrela de Davi, o rótulo também traz a famosa faixa azul. A dupla de pinguins foi representada de forma discreta, no canto inferior direito, do rótulo. As cores são discretas, em tons de bege e marrom, com destaque apenas para a faixa azul e a elipse vermelha com os pinguins. O rótulo leva, ainda, o nome da nova empresa: “Companhia Antártica Paulista – Indústria Brasileira de Bebidas e Conexos”, como mostra a imagem.

Foto 12 - Rótulo da Cerveja Antárctica.

Fonte: História da Cerveja – Brasil (2015).

No momento da exibição das fotos para os depoentes, após o término da entrevista, alguns depoentes expressaram seus sentimentos e/ou suas lembranças com relação a esse rótulo, como relatam o Sr. Antonio e o Sr. Francisco.

Esse rótulo eu lembro, sim. Certeza! Tem os pinguins lá embaixo, essa faixa azul cortando na extensão do rótulo... A Estrela de Davi... É um rótulo muito interessante, bem trabalhado. (Sr. Antonio, 62 anos)

A Antárctica foi uma Fundação Antonio e Helena Zerrenner. Daí saiu a Cervejaria Antárctica. Dizem as pessoas mais antigas que a gente, que o casal Antonio e Helena era alemão, que veio para o Brasil, tinha uma fortuna incalculável e eles não sabiam como administrar esse dinheiro. Aí, convidaram um amigo deles da Alemanha, senhor Walter Belian, que veio para o Brasil para administrar essa fortuna, aí foi criado a Fundação Antonio e Helena Zerrenner. Daí, ele tirou de 100% de capital que tinha, 68% foi para a Fundação, 32% para a cervejaria, que foi um movimento nesse país que gerou empregos. (Sr. Francisco, 79 anos)

O falecimento do casal Zerrenner, levou a uma disputa por seus bens, pois, como eram alemães de origem, o testamento de Antonio Zerrenner pedia que seus bens fossem enviados à Alemanha. Mas o testamento foi anulado e seus bens ficaram com

a viúva Helene Zerrenner que faleceu em 1936, tendo seus bens incorporados pela Fundação Antonio e Helena Zerrenner (James, 2012).

Somente em 1944, a Fundação Brasileira conseguiu incorporar ao seu patrimônio os bens deixados pela viúva do casal Zerrenner, que contavam 58,74% do capital social. A partir desta data, a empresa voltou-se à expansão da produção, importando maquinários da empresa americana Geo J. Meyer Mfg. Em 1960, a Antarctica celebrou 75 anos de história possuindo, com capacidade de produção de 3,9 milhões de hectolitros/ano, número que engloba cervejas e refrigerantes. (James, 2012, n.p.)

A partir de 1944, a Antarctica iniciou uma nova fase, na qual investiu em tecnologia e no aumento de sua produção, passando a instalar mais fábricas por todo o país e adquirindo também outras marcas, tais como a Bohemia, cujo controle acionário foi adquirido em 1961 – esta cervejaria representava a mais antiga fábrica de cerveja do Brasil, em funcionamento desde 1853 (Silva, 2013).

Foto 13 - Rótulo da Cerveja Bohemia.

Fonte: Dulcetti, 2014.

A Antarctica inaugurou duas novas fábricas, em 1968, uma em Manaus e outra em Minas Gerais e, em 1972, adquiriu o controle acionário da Cervejaria Polar, no Rio Grande do Sul e a Cervejaria de Manaus S.A., a Cerman. Essa cronologia foi construída por Herrero (2010), como descrito a seguir.

1973 - Antartica adquire a Cervejaria Pérola - Caxias do Sul (RS) e a Companhia Itacolomy - Pirapora (MG). São constituídas as filiais em Goiânia (GO), Montenegro (RS), Rio de Janeiro e Viana (ES). Ainda, é criada a Sociedade Agrícola de Maués S.A., para processar sementes de guaraná e é formada a Fazenda Santa Helena, para pesquisa e plantio de guaranazeiros.

1975 - Construída pela Antartica a sua filial no Rio Grande do Sul.

1976 - Construída pela Antartica a sua filial em Teresina no Piauí. (Herrero, 2010)

Além das novas fábricas espalhadas pelo Brasil, em 1977, a Antartica ampliou sua maltaria e adquiriu uma área de mais de 14 hectares, em Paulo de Frontin (PR), para pesquisa e experimentação agrícola de cevada cervejeira (Herrero, 2010). Essa ampliação levou a Antartica a uma diversidade de marcas e sabores no sentido de atender aos paladares mais exigentes, como descreve o Sr. Francisco (79 anos).

Antigamente não, a cerveja existia diversas marcas. A Antartica tinha a Antartica que era a primeira linha, tinha a Amburguesa que era uma cerveja mais fraca, tinha uma cerveja escura que se chamava Crioula, porque naquela época ainda existiam os paladares exigentes. Então, quem queria aquela mais forte comprava x, quem queria outra... (Sr. Francisco, 79 anos)

Seguindo seu processo de ampliação, o grupo lançou novas marcas: “os refrigerantes Pop Laranja e Baré Cola, a linha diet, a cerveja Bavaria, a primeira premium do Brasil, e a Kronenbier, primeira cerveja sem álcool do país.” (Silva, 2013).

Foto 14 - Pop Laranja

Fonte: Stein, 2014.

Foto 15 - Baré Cola

Fonte: Santos, 2009.

Foto 16 - Bavária Premium Foto 17 - Kronenbier

Fonte: Vonpar, 2014.

Fonte: Monich, 2011.

Consolidando seu crescimento, a empresa ampliou seus negócios para o exterior e as exportações da Antartica tiveram início em 1979, para Europa, Estados Unidos e Ásia. Além de várias fábricas construídas e inauguradas pelo Brasil, a Antartica adquiriu novo lote de terras, com mais de 40 hectares, em 1991, na cidade de Lapa (PR), para incrementar as pesquisas com cevada cervejeira nacional. Em

1993, foi inaugurada uma nova filial em Jaguariúna e construída uma nova filial no Ceará, além de três novas fábricas, entre os anos de 1994 e 1995, no Rio Grande do Norte, no Maranhão e no Mato Grosso (Herrero, 2010).

Foto 18 - Fábrica de Cerveja – Jaguariúna/SP.

Fonte: Engeform, 2014.

Em março de 1994, o grupo Antarctica iniciou um processo de reestruturação que atingiu os diretores da empresa, tendo ampliado o Conselho de Administração, que passou a responder pelo planejamento estratégico, seguido de uma diretoria executiva autônoma – surpresa na época, pois tratava-se de uma empresa de capital aberto em que, até aquele momento, os membros do conselho também gerenciavam as atividades cotidianas da empresa (Chiara, 1994).

Essa é mais uma etapa do projeto de reestruturação que já mexeu nas áreas de distribuição, treinamento e informática e consumiu US\$ 10 milhões. Com essas alterações, a meta é aumentar 10% as vendas neste ano em relação a 93, informa Victório Carlos de Marchi, do Conselho. O mercado nacional de cerveja em 1993 foi de 5,2 bilhões de litros. (Chiara, 1994)

A liderança de venda nacional de cerveja, nessa época, foi da Brahma, com 33,4% do mercado, reduzindo 1,6% em relação ao bimestre anterior. O segundo lugar teria ficado com a Antarctica, representando 30,2% do mercado nacional, o que significou um aumento de 0,4% no que diz respeito à pesquisa realizada anteriormente pela mesma empresa. Segundo a empresa, esse aumento se refere aos resultados do processo de reestruturação realizado pela empresa (Chiara, 1994).

Em dezembro de 1994, a Antárctica anunciou sua associação com a Anheuser-Busch para produção da Budweiser no Brasil. Esta cerveja norte-americana era, na época, líder mundial do mercado de cervejas. Essa associação teria sido uma tentativa de internacionalizar a marca, em resposta à atitude da Brahma que instalou uma fábrica na Argentina. Esse acordo previa a distribuição da Antárctica em toda a América Latina, pela Anheuser-Busch (Antárctica fecha acordo com Budweiser, 1994).

Por enquanto, os maiores benefícios provocados pela parceria são relativos à gestão. "O acesso aos métodos da Anheuser-Busch ajuda muito na nossa reestruturação", diz De Marchi. Com a parceria, a Antárctica ganhou o direito de conhecer o que os americanos chamam de Melhores Práticas. São projetos em várias frentes: marketing, vendas, logística, processos industriais, tecnologia. A Antárctica já mandou mais de 100 funcionários para estágios nos escritórios e fábricas da sua sócia, baseada em Saint Louis, no estado americano do Missouri. A Anheuser-Busch designou cerca de 20 profissionais para cuidar da transferência de conhecimento. (Caetano, 1999)

No entanto, essa associação só foi efetivada em 1996, a partir de uma proposta de parceria entre a Antárctica e a Anheuser-Busch, pela qual foi constituída a Budweiser Brasil Ltda. O grupo Antárctica se firmou, assim, como o quinto maior produtor de cervejas do mundo (Silva, 2013).

Chegaram a ter 18 fábricas de cerveja, 19 de refrigerantes e 7 unidades produtoras de refrigerantes franqueadas, espalhadas por todo o Brasil. A capacidade atual instalada é de 50 milhões de hectolitros/ano de cervejas e refrigerantes. O grupo também controla 3 fábricas de sucos concentrados, 1 fábrica de essências, 1 fábrica de licores e aguardentes, 2 maltarias e 3 fábricas de garrafeiras plásticas. (Silva, 2013)

Como atividades agroindustriais, a Antárctica chegou a cultivar 1070 hectares de guaraná e, no sul do país, o grupo fomenta produção de cevada cervejeira nacional. Com relação à participação no mercado consumidor nacional, as marcas da Antárctica, somadas, ocupam o segundo lugar (Silva, 2013).

Em 1996, as exportações do grupo Antárctica atingiram US\$ 15 milhões e, em 1997, foi constituída a Subsidiária Integral Antárctica U.S.A Inc., sediada em Miami, para possibilitar a distribuição do Guaraná Antárctica nos Estados Unidos (Herrero, 2010).

Antárctica e Brahma travaram uma guerra para melhorar seu faturamento, nos últimos anos antes da fusão, constatando que o lucro da Brahma subiu 30% e o da Antárctica caiu 20%. Em relação à estratégia produtiva, a Antárctica distribuiu a produção em muitas unidades, enquanto que a Brahma apostou na produção em megaunidades – e acertou (Barros e Oliveira, 2010).

Quando há uma insolvência, é difícil, né. Agora, se você fosse mandado embora por outra questão – administrativo ou coisa parecida – não, aí numa insolvência dentro de uma empresa, não há como questionar. “Vamos fechar as portas! Não tenho mais condições de tocar a fábrica.” Assim foi com a Antartica, assim foi com a Matarazzo. Saiu a Matarazzo, ficou a Cianê, mas aí foi por pouco tempo. São coisas que vão acontecendo. Por quê? Se não há o acompanhamento tecnológico, na evolução das coisas, do maquinário, só vai perdendo produção. Se vai perdendo produção, vai perdendo a competitividade no mercado. E aí, qual é a tendência? A mesma coisa, são essas fabriquetinhas que tinham de refrigerante. Perdeu a competitividade, fecha. (Sr. Francisco, 79 anos)

E foi nesse momento que a Brahma enxergou uma possibilidade de negociação com a Antartica e propôs a fusão que seria realizada a partir de várias reuniões e visitas constantes à sede da Antartica para explicar o objetivo da fusão a cada um dos muitos sócios da empresa (Barros e Oliveira, 2010).

Tudo foi mantido em sigilo para que a negociação obtivesse êxito e a notícia só vazou em julho de 1999, quando os representantes das duas cervejarias foram comunicar o meganegócio ao então presidente Fernando Henrique Cardoso, como bem explica Jardim (1999).

Para evitar que a movimentação de toda essa gente deixasse pistas, foram tomadas algumas precauções. Os integrantes do grupo receberam crachás especiais, identificados apenas por números. Isso lhes permitia movimentar-se à vontade pelo prédio, sem ter de revelar seus nomes ou o das empresas para as quais trabalhavam. Combinou-se também que os crachás seriam mantidos sempre à mostra, para evitar que algum estranho fosse confundido com um membro da equipe. Num país coalhado por grampos e indiscrições de todo o tipo, guardar um segredo desses por longo tempo foi um feito e tanto. É um caso raríssimo de negócio que tenha sido selado sem vazamento algum. Na tarde de quarta-feira, no entanto, os comandantes de Brahma e Antartica temeram que o sigilo estivesse em xeque. Perceberam que as ações da Antartica, estáveis há muito tempo, na bolsa de valores deram um salto de 8,1% naquele dia. Resolveram, então, agir rápido. Anteciparam em uma semana o anúncio da megafusão. (Jardim, 1999, n.p.)

A sequência foi de negociação com o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), responsável pela regulamentação desse tipo de negociação no Brasil (Barros e Oliveira, 2010).

3.2 A criação da Ambev e suas restrições

A reestruturação produtiva tem se aprofundado no Brasil, desde finais do século XX, processo que favoreceu parcerias e alianças empresariais, entre as quais estão fusões e aquisições de uma empresa menos favorecida economicamente por uma outra mais favorecida e melhor estabelecida no mercado. Esse cenário veio acompanhado pela internacionalização das empresas e pelo ambiente incerto nos negócios, além de forte competição (Camargos e Barbosa, 2005).

Eu acho que é assim: todas as empresas não estavam num caminho financeiramente bem. A Antarctica e a Brahma, não estavam. Então, houve um entendimento entre eles, acharam por bem juntarem. Potência. Até em termos internacionais. (Sr. Ayrton, 80 anos)

A solução para o problema de conseguir novos mercados e de consolidação no mercado conquistado tem sido encontrada nos processos de fusões e/ou aquisições, um dos principais recursos para alcançar as metas de crescimento de uma empresa (Camargos e Barbosa, 2005).

Os processos de F&A que ocorrem atualmente visam basicamente o acesso a novos mercados, tecnologias e competências, maior poder econômico e de competição, sinergias e melhoria de eficiências administrativas e operacionais, diminuição do risco operacional e financeiro, proteção de mercado contra a entrada de concorrentes estrangeiros, aquisições indesejadas ou a simples sobrevivência. (Camargos e Barbosa, 2005, p. 48)

No Brasil, esse processo foi representado pela consolidação do mercado de bebidas, especificamente o de cerveja, iniciado com a criação da AmBev, em 1999, que tem seguido a tendência de concentração empresarial e de internacionalização de sua produção (Camargos e Barbosa, 2005).

Primeiro, os funcionários ficaram sabendo pela televisão que foi formado o grupo AMBEV, que foi a fusão de Antarctica, Brahma, Skol. Depois disseram que para ter essa fusão, o CADE lá de Brasília concordou, desde que a Antarctica vendesse cinco fábricas e uma marca de cerveja. Foi onde escolheram cinco fábricas de cerveja e a marca de cerveja escolhida foi a Bavária e das cinco fábricas de cerveja a de Ribeirão Preto estava no meio. (Sr. Manoel, 60 anos)

Em julho de 1999, o CADE suspendeu o processo de fusão da Antarctica com a Brahma, até que o processo fosse julgado pelo plenário do órgão, o que poderia demorar até quatro meses. O presidente do CADE afirmou que a medida era cautelar e que não significaria um pré-julgamento da questão. Afirmou, ainda, que a intenção era que fossem

evitadas “medidas economicamente irreversíveis, no caso de a fusão ser parcial ou inteiramente desaprovada pelo órgão” (Versiani, 1999, n.p.).

Nessa ocasião, o CADE determinou que as duas cervejarias ficariam impedidas de fechar fábricas ou demitir funcionários como parte de sua estratégia de unificação ou, até mesmo, unificar os setores administrativos ou de distribuição até que a fusão fosse aprovada pelo órgão (Versiani, 1999).

As cervejarias também não podem cessar o uso de suas marcas, alterar contratos já acertados com terceiros ou adotar políticas comerciais uniformes. No caso de descumprimento da decisão, a multa é de 100 mil Ufirs (R\$ 97,7 mil) por dia. (Versiani, 1999, n.p.)

A partir da fusão das duas cervejarias, Antarctica e Brahma, a AmBev teria o controle de 70% do mercado nacional de cerveja e se tornaria a maior indústria de cerveja da América Latina (Versiani, 1999).

A Lei Antitruste (nº 8.884) determina que devem passar pela aprovação do Cade todos os atos de concentração que resultem no controle de 20%, ou mais, do mercado em questão, ou aqueles nos quais uma das empresas envolvidas tenha faturado R\$ 400 milhões, ou mais, no ano anterior ao da operação. (Versiani, 1999, n.p.)

Na prática, o prazo para julgamento dos processos de fusão, pelo CADE é de 60 dias, a partir dos pareceres emitidos pelas Secretaria de Desenvolvimento Econômico (SDE) e de Acompanhamento Econômico (Seae). Cada uma delas tem um prazo de 30 dias para emitir seus pareceres, da seguinte forma: o Seae emite parecer para o SDE e cada prazo começa a contar a partir do recebimento do parecer do órgão que julgou primeiro, mas esses prazos são suspensos cada vez que são solicitados esclarecimentos às empresas envolvidas (Versiani, 1999).

Na época, a fusão da Antarctica com a Brahma teve grande repercussão midiática, pois envolvia as duas grandes empresas, líderes do mercado de cerveja no Brasil. O fato causou preocupação nacional, pois refletiria diretamente na vida dos funcionários, nos concorrentes e nos órgãos governamentais que deveriam decidir sobre o processo, o que provocou reflexos na opinião pública (Camargos e Barbosa, 2005).

A Revista Veja reservou uma matéria para analisar o processo de megafusão entre as cervejarias Antarctica e Brahma, afirmando que as duas marcas colocam fim a uma disputa histórica, entre as duas, pelo mercado nacional e se preparam para uma disputa mundial.

Foto19 - O colosso da cerveja

Fonte: Jardim, 1999.

De acordo com Jardim (1999), em outros tempos essa megafusão se revelaria assustadora para o consumidor pois haveria o risco de práticas de monopólio no mercado da cerveja, mas naquele momento a fusão garantiria condições de baixar os custos da fábrica, acabando por favorecer o consumidor. "Se as companhias brasileiras não ganharem robustez acabarão sendo compradas pelas concorrentes estrangeiras" (Jardim, 1999).

As principais centrais sindicais se manifestaram, na época em que a aprovação da fusão ainda estava em discussão, propondo manifestações, greves e até desapropriações de fábricas. A Confederação dos Trabalhadores da Alimentação, ligada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), chegou a solicitar ao CADE que barrasse a fusão ou que, ao menos, impedisse o fechamento das fábricas que absorvessem pelo menos 20% da mão-de-obra local (Sindicalistas ameaçam com greves e até desapropriação, 1999).

Caso não desse certo, o presidente da Confederação, Siderlei de Oliveira, chegou a encomendar um estudo para a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em que fosse verificada em que outras atividades as fábricas da Antártica e da Brahma poderiam ser aproveitadas. “Podemos fazer como na Alemanha, onde uma fábrica de carros foi fechada, mas acabou sendo desapropriada pelo poder público e passou a ser controlada pelos trabalhadores, fazendo outro serviço” (Sindicalistas ameaçam com greves e até desapropriação, 1999, n.p.).

A proposta feita a vários prefeitos foi de que, no momento do fechamento das fábricas, deveria haver uma desapropriação pelo Poder Público e os antigos funcionários assumiriam o funcionamento da fábrica em uma nova área de atuação, produzindo outros tipos de alimentos, o que garantiria os empregos. A previsão do então presidente da Força Sindical, Paulo Pereira da Silva, era de que a AmBev demitiria cerca de 15 mil trabalhadores, entre funcionários diretos e indiretos, como o setor de distribuição, por exemplo. (Sindicalistas ameaçam com greves e até desapropriação, 1999).

De acordo com os depoimentos coletados, essa união mostrou-se muito complexa e permeada de dificuldades e batalhas judiciais contra os concorrentes, em que os prazos e restrições foram maiores que os esperados, não inviabilizando, no entanto, sua criação. Nesse sentido, vale a pena observar a fala do Sr. Ayrton.

Eu já era aposentado, então a surpresa: ler os jornais. Li nos jornais aquela tensão, aquela briga com o CADE. A Kaiser que lutou muito contra isso. Enfim, ficou aquela briga e não tinha retorno. Acabou se finalizando mesmo. Eu li nos jornais que a Kaiser, através do CADE, estava pressionando o CADE para intervir, para essa coisa não tornar efetiva. A gente fala incorporação, mas, hoje, é fusão. Porque a incorporação você compra empresa e traz para você: a Kaiser fica com a Níger de Ribeirão Preto e a fusão não, as duas se unem. (Sr. Ayrton, 80 anos)

Entre as batalhas judiciais, a Kaiser e a AmBev se enfrentaram devido ao fato de que a AmBev teria afirmado que a Coca-Cola seria sócia majoritária da Kaiser, ao que o presidente da Kaiser, Humberto Pandolpho, fez uma interpelação judicial para que a AmBev comprovasse a informação. “Se a AmBev não provar as afirmações feitas por ela publicamente, a Kaiser poderá reivindicar uma retratação ou uma indenização, disse Pandolpho. A cervejaria argumenta que a Coca-Cola tem apenas 10% de suas ações.” (Kaiser e Ambev iniciam guerra jurídica, 2000, n.p.).

Foto 20 – Notícia: Cerveja.

São Paulo, quinta-feira, 17 de fevereiro de 2000 **FOLHA DE S. PAULO** **mercado**

CERVEJA

Empresa quer prova sobre participação da Coca; concorrente alega "prática de concorrência desleal"

Kaiser e AmBev iniciam guerra jurídica

da Sucursal de Brasília

Fonte: Kaiser e Ambev iniciam guerra jurídica, 2000.

Por outro lado, a AmBev também interpelou judicialmente a Coca-Cola, pela qual a cervejaria notificava a Coca-Cola “para que fique ciente de sua responsabilidade por prática de concorrência desleal ao tentar influenciar a opinião pública contra a fusão” (Kaiser e Ambev iniciam guerra jurídica, 2000, n.p.).

Outra solicitação da Kaiser, desta vez ao CADE, foi para que o julgamento da fusão só ocorresse após término das investigações da Polícia Federal com relação a supostas denúncias de suborno no órgão. No entanto, o CADE decidiu que o processo não seria suspenso, devido ao fato de que a legislação vigente não previa interrupção de análise de casos de concentração no caso de haver inquéritos policiais abertos contra qualquer uma das partes envolvidas. “Para Pandolpho, ‘nenhum aspecto legal pode ficar acima da transparência de um órgão’. O empresário disse temer que partes envolvidas no processo tenham ‘interesse no caso’.” (Kaiser e Ambev iniciam guerra jurídica, 2000, n.p.).

Mas as acusações da Kaiser não pararam por aí. A AmBev teria utilizado argumentos nacionalistas com o objetivo de conseguir a aprovação da fusão, mas, segundo a Kaiser, uma das empresas participantes da AmBev seria sediada em Nassau, informação esclarecida pela AmBev que afirmou que a participação da empresa na AmBev seria mínima, após a migração dos acionistas minoritários da Brahma para a AmBev (Kaiser e Ambev iniciam guerra jurídica, 2000).

Ainda em 2000, no mês de março aconteceria o julgamento do processo de fusão das cervejarias Antártica e Brahma para criação da AmBev, mas um dia antes, a Kaiser anunciou à imprensa que estudava medidas jurídicas para tentar desqualificar o parecer do procurador-geral do CADE, Amauri Serralvo, que havia sido favorável à AmBev, com o objetivo de adiar o julgamento da fusão. A cervejaria Kaiser colocou sob suspeita a postura de Serralvo, porque, segundo seus representantes, o procurador-geral teria ignorado um parecer de seis de seus subordinados que

condenariam a fusão e declararam que a Kaiser estava sendo prejudicada pela decisão do CADE. A Kaiser divulgou, ainda, que no dia seguinte sua diretoria se dirigiria à Brasília para conversar com parlamentares sobre o que consideravam “contradições no processo” e tentar conseguir êxito em seu intento de impedir o julgamento do processo de fusão pelo CADE (Prates, 2000).

Um dos exemplos das dificuldades encontradas pela AmBev, foi noticiada pela Folha de S. Paulo (Advogado reconhece voz na fita, 2000), quando relata a descoberta de um grampo telefônico, em que o advogado

Airton Soares, que era o advogado da Abradisa (Associação dos Distribuidores da Antarctica) até fevereiro, disse, antes de ouvir a gravação obtida pela Folha, que a fita era armação de interessados em evitar a formação da AmBev. “Não confirmo os diálogos.” (Advogado reconhece voz na fita, 2000)

Nessa matéria, o advogado confirma que a voz é sua, mas não confirma a natureza da conversa, chegando a não reconhecer alguns trechos e afirmando que não fará comentários para não incentivar o crime, neste caso cometido contra sua privacidade (Advogado reconhece voz na fita, 2000).

O advogado teria deixado de trabalhar para a Abradisa em função de polêmicas com uma conselheira do CADE que afirmava que o advogado teria lhe fornecido informações sobre possíveis tentativas de influência na decisão do CADE sobre o processo de fusão da Antarctica com a Brahma (Advogado reconhece voz na fita, 2000). Com relação ao grampo telefônico, a AmBev divulgou nota em que afirma que, na íntegra:

A AmBev não tem comentários a fazer sobre gravações clandestinas, até mesmo porque dar seriedade a elas será estimular o ilícito. Esclarece, entretanto, que o sr. Airton Soares era advogado da Abradisa (Associação dos Distribuidores da Antarctica). Airton Soares também advogou para a Antarctica em questões trabalhistas junto a centrais sindicais. Os contatos entre ele e a empresa foram estritamente profissionais. O sr. Ataíde Guerreiro é o presidente da Abradisa. (Advogado reconhece voz na fita, 2000)

Num outro momento, o CADE se manifestou, também por meio de uma matéria da Folha de S. Paulo (Decisão do Cade não garante empregos, 2000), em que afirmava que não garantia a manutenção dos empregos de seus 17 mil empregados. “No despacho da decisão, o conselho estabeleceu que a empresa deverá comprometer-se a manter o nível de empregos” (n.p.), mas ressaltou que as “dispensas associadas à reestruturação empresarial devem vir acompanhadas de

programa de recolocação e de reciclagem profissional dos trabalhadores” (n.p.). Portanto, a AmBev deve dar treinamento aos seus funcionários, não precisando, no entanto, se responsabilizar por sua recolocação no mercado de trabalho.

Por outro lado, a empresa ficou proibida de desativar fábricas durante os quatro primeiros anos, o que seria uma medida preventiva para a manutenção dos empregos, mas poderia vender fábricas, colocando à disposição dos compradores a mão-de-obra existente em cada unidade e, dessa forma, não garantiria a manutenção dos empregos (Decisão do Cade não garante empregos, 2000).

Pelo parecer da Seae, não é função desse órgão estabelecer regras sobre manutenção de empregos, pois “se o governo proibisse a AmBev de demitir pessoal, poderia estar sendo estabelecido um entrave à livre concorrência, que poderia ser questionado depois na Justiça.” (Decisão do Cade não garante empregos, 2000, n.p.). Dessa forma, o governo estaria interferindo na gestão das empresas e deixando-as em desvantagem em relação às suas concorrentes, o que oneraria o consumidor final.

De acordo com a Lei 6404/76, num processo de fusão, as empresas anteriores devem desaparecer e ser criada uma nova, concretizando o que é chamado de consolidação.

A Lei das Sociedades Anônimas (Lei n. 6404/76), em seu artigo 227, conceitua aquisição (incorporação) como “operação pela qual uma ou mais sociedades são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações”. E em seu artigo 228, propõe a seguinte definição para fusão: “operação pela qual se unem duas ou mais sociedades para formar sociedade nova, que lhes sucederá em todos os direitos e obrigações”. (Camargos & Barbosa, 2005, p. 48)

A fusão da Antartica com a Brahma aconteceu num cenário de estagnação do mercado de cerveja, enquanto que o mercado de refrigerantes estava marcado pelas constantes perdas para marcas independentes. Este era um contexto em que as empresas tinham que conviver com a estagnação do mercado e a constante penetração no mercado de marcas independentes, além de ter que se defender de concorrentes estrangeiros e de ter que competir com marcas líderes já consolidadas no mercado internacional, ou seja, uma situação economicamente complicada para empresas que ainda tinham que investir em marketing para vencer a guerra mercadológica que se acirrava entre as duas marcas líderes do mercado, naquele momento (Camargos e Barbosa, 2005).

Porque, você sabe que não é que a Antárctica fechou: foi uma fusão entre duas cervejarias, Antárctica e Brahma. Criou-se a AMBEV e, ao criar a AMBEV, foram obrigados a vender a fábrica para uma concorrente. Eu não sei se você sabe, quando foi criada a AMBEV, tiveram que fazer uma reunião com o pessoal do CADE. Aí, o CADE obrigou que eles vendessem cinco ou seis cervejarias, tanto da parte que era da Antárctica como da Brahma, para se abrir uma concorrente e vendesse uma marca de cerveja – era para escolher, entre Antárctica e Brahma, uma que poderia colocar para o concorrente: a Skol, a Brahma, a Boêmia, a Antárctica, a Bavária... Aí a Antárctica e a Brahma escolheram a Bavária porque é uma cerveja de menos consumo, menos movimento. Abriu-se a concorrência e o CADE obrigou a escolherem quais eram as fábricas que tinham que pôr para a concorrência e colocaram a de Ribeirão Preto também. (Sr. Alcino, 72 anos)

Pela união entre as cervejarias Antárctica e Brahma, em julho de 1999, foi criada a AmBev (em inglês: American Beverage Company; em português chamada de Companhia de Bebidas das Américas) que “foi apresentada como uma fusão entre iguais para aumentar a competitividade, ganhar escala para crescer e internacionalizar-se.” (Camargos & Barbosa, 2005, p. 51).

3º parágrafo, retirado do artigo “A Guerra das Cervejas”, publicado pela revista Exame em janeiro de 2000. No mês de novembro de 1999, foi divulgado o parecer do primeiro fórum: a Secretaria de Acompanhamento Econômico (Seae) recomendou a venda da Skol, a marca mais consumida no País, pertencente à Cervejaria Brahma. A venda evitaria a concentração no mercado de cervejas, impedindo o aumento de tamanho da empresa. A opinião do segundo fórum, a Secretaria de Direito Econômico (SDE), foi anunciada no início de 2000, que propôs a venda de uma três marcas de cerveja da empresa (Antárctica, Brahma ou Skol), além da venda de duas fábricas de cerveja (uma em Manaus e outra em Cuiabá). Ambos os pareceres foram considerados pela AmBev inviáveis, pois eliminariam os ganhos com a fusão. A decisão do caso ficou sob os cuidados dos membros do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), que teve um prazo de 60 dias para aprovar ou não a AmBev. Durante esses 60 dias, o clima era de apreensão. Pelo código, a AmBev não poderia existir, porém o CADE já havia aprovado outras fusões que também resultaram na concentração do mercado. (Higuthi e Gracioso, 2002, p. 10-11)

A aprovação final aconteceu em 30 de março de 2000, pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), após vários processos judiciais contra os concorrentes e um esforço para convencer os órgãos de análise, os consumidores e a opinião pública em geral de que essa fusão representava uma importância estratégica para a economia nacional, dando origem à primeira “multinacional verde-amarela” (Camargos & Barbosa, 2005, p. 51).

A união entre a Companhia Antárctica Paulista e a Companhia Cervejaria Brahma em julho de 1999, criando a AmBev – American Beverage Company ou Companhia de Bebidas das Américas –, foi apresentada como uma fusão entre iguais para aumentar a competitividade, ganhar escala para crescer e internacionalizar-se. Até a aprovação final em 30 de março de 2000 pelo SBDC foram várias as batalhas travadas contra

concorrentes e 273 dias de esforços visando convencer os órgãos de análise, os consumidores e a opinião pública em geral sobre a importância estratégica da união das duas concorrentes para a economia brasileira, que deu origem à “primeira multinacional verde-amarela”, num discurso nacionalista. (Camargos & Barbosa, 2005, p. 51)

Para que a fusão fosse aprovada, o CADE exigiu algumas medidas restritivas, pelas quais foi necessário vender a marca da cerveja Bavária, além das fábricas de Ribeirão Preto/SP, Getúlio Vargas/RS, Camaçari/BA, Cuiabá/MT e Manaus/AM – que foram vendidas para a cervejaria canadense Molson – sendo efetivada, assim, a criação da Companhia de Bebidas das Américas – AmBev (Maia, 2005).

O CADE impôs restrições para diminuir a participação das marcas da empresa no mercado interno, consideradas maiores do que as esperadas, mas acatadas pela empresa. Dentre essas restrições, a de maior impacto foi a obrigação da AmBev de vender a marca de cerveja Bavária e cinco de suas fábricas, a fim de oferecer infraestrutura operacional e logística à empresa compradora para que ela se fixasse no mercado, preservando assim um mínimo de concorrência no segmento cervejeiro. A empresa canadense Molson adquiriu a marca Bavária e mais tarde a Kaiser. (Camargos & Barbosa, 2005, p. 52)

A criação da AmBev não se trataria de uma fusão e sim de uma aquisição da Antárctica pela Brahma, devido à vulnerabilidade financeira da primeira no momento da fusão, estruturada dessa forma para evitar tributação dos acionistas na negociação (Camargos & Barbosa, 2005). As dificuldades econômicas vivenciadas no momento da fusão foram superadas, situação facilmente verificável pela atual liderança da empresa na América Latina.

A Antárctica tinha construído em Jaguariúna uma fábrica moderna. Aqui tinha mil e tantos empregados e lá em Jaguariúna com duzentos fazia o mesmo serviço. Então, o que aconteceu? A Antárctica estava indo para lá, tudo para Jaguariúna, foi quando fez a fusão da AMBEV, hoje é AMBEV: Antárctica, Brahma e Skol. (Sr. Edson, 75 anos)

Logo no início de sua implantação, a AmBev anunciou que realizaria demissões devido à reestruturação produtiva, cuja intenção era desativar fábricas antigas e incrementar a produção em fábricas novas. As demissões, portanto, aconteceriam nos setores administrativos, de distribuição e nas fábricas antigas.

A SEAE concordou com a existência de um excesso de capacidade instalada. Quanto à redução dos custos fixos pela transferência de práticas entre a Brahma e a Antárctica, considerou as alegações factíveis, mas argumentou que não havia dados que possibilitassem quantificar estas eficiências. A mesma crítica foi feita às alegações de que sinergias provocariam a redução de custos variáveis, CO₂, e PET. Já as alegações de reduções de custos oriundas de demissões de funcionários nas áreas

gerenciais e administrativas foram consideradas discutíveis pela Secretaria, que alegou não haver motivos para que tal resultado não fosse obtido por reestruturação interna. (Maia, 2005, p. 129)

As fábricas novas, no entanto, deveriam absorver toda a produção, o que significava a produção de todas as marcas em todas as fábricas, facilitando assim a distribuição, como explica Marcel Telles em entrevista à Folha de S. Paulo.

Não há incompatibilidade entre eficiência e emprego, desde que haja crescimento da empresa. Não fizemos a associação para ficar no lugar nem para andar para trás. Vamos fechar fábricas antigas e migrar a produção para outras mais novas. Mas não dá para fazer isso sem funcionários. Além disso, estamos pretendendo expandir a atuação em bebidas não-alcoólicas, e isso pode gerar mais empregos. (Nova empresa vai fechar fábricas antigas, 1999, n.p.)

Naquele momento, a empresa possuía 50 fábricas e o co-presidente Victório De Marchi afirmou que não pretendia fechar nenhuma delas. “Vamos antes fazer um estudo amplo de logística para verificar quais são as mais eficientes.” (Nova empresa vai fechar fábricas antigas, 1999, n.p.).

Já o diretor da AmBev afirmou que realizaria um investimento de R\$ 20 milhões na fábrica de Ribeirão Preto para que esta unidade tivesse condições de voltar a produzir cerveja, o que não fazia de 1998, passando a produzir apenas chopp, até aquele momento (Decisão do Cade não garante empregos, 2000). No entanto, os planos da empresa eram seguir as determinações do CADE, pelas quais a unidade de Ribeirão Preto e outras quatro, além da marca Bavária, deveriam ser vendidas.

Houve a fusão que se tornou AmBev. E o CADE, que é o órgão de direitos econômicos, demorou cerca de oito meses para aprovar essa fusão. Nesses oito meses, num dado período ela determinou que a fábrica de Ribeirão Preto, juntamente com a de Manaus, Cuiabá, Getúlio Vargas e Camaçari fossem cedidas, vendidas a uma outra cervejaria com a marca Bavária e assim nós fizemos. Preparamos a cerveja Bavária, deixamos todos os manuais prontos, deixamos as fábricas e ela foi vendida à Cervejaria Molson. Essas cinco unidades, mais a marca Bavária, foram vendidas à Cervejaria Molson. Dessa forma, foi aprovada a fusão Antártica-Brahma-Skol. (João Fernando, 45 anos)

A cervejaria Antártica de Ribeirão Preto deixou de produzir cerveja em 1998 e encerrou a produção de chopp em janeiro de 2000 – momento em que a produção foi transferida para Jaguariúna. Este fato provocou a demissão de 255 funcionários, nesse período de dois anos e no momento dessa reportagem (Decisão do Cade não garante empregos, 2000), a unidade ainda possuía 180 funcionários, mas os diretores

acreditavam que a venda e reativação da produção por outra empresa geraria cerca de 120 empregos diretos.

Para Roberto Gusmão, membro do Conselho Administrativo da AmBev, “essa mudança vai beneficiar Ribeirão, já que deve aquecer o setor na região e gerar vários empregos” (Sastre, 2000d, n.p.). Entre as mudanças previstas, existia a possibilidade de produção de cerveja em lata, o que não foi garantido que aconteceria antes da venda desta unidade.

No entanto, a volta da produção não chegou a acontecer e o prédio acabou sendo vendido para um grupo de investidores cujos planos são de construção de um centro comercial no local (Antiga Antárctica, 2009) – o que leva à perda de esperança de qualquer retorno ao funcionamento de uma cervejaria ou produtora de bebidas na antiga fábrica que um dia já foi a principal indústria de Ribeirão Preto.

3.3 A Antárctica em Ribeirão Preto

No auge do desenvolvimento agrícola brasileiro e da produção cafeeira na região, a cidade de Ribeirão Preto ganhou a primeira filial da Companhia Antárctica, a 15 de agosto de 1911. Além desta, a 25 de abril de 1913, foi fundada a Companhia Paulista, também fabricante de bebidas e, apesar de ter sofrido uma crise financeira nas décadas de 1930 e 1940, a fábrica continuou sua produção, baseada principalmente na marca Níger de cerveja preta até que, em 1973 fundiu-se com a sua grande rival, a Cia. Antárctica, tornando-se a Cia. Antárctica Paulista (Registro, 2000).

Inaugurada em 1911, a Antárctica foi uma das primeiras grandes indústrias de Ribeirão e virou símbolo da cidade no começo do século. Até a década de 70, foi a indústria que mais empregou e que mais gerou impostos. (Sastre, 2000a, n.p.)

O fato de Ribeirão Preto ser conhecida como “Capital do Chope” deve-se muito à instalação da filial da Cervejaria Antárctica, na cidade. Mas, o interesse da Antárctica por Ribeirão Preto foi despertado pela já consagrada fábrica de produção de cerveja Livi & Bertoldi, fundada na cidade em 1892 (1892 marca o início da tradição da cerveja, 2001).

Foto 21 - Notícia: 145 anos.

Fonte: 1892 marca o início da tradição da cerveja, 2001.

Esta foi a primeira fábrica de produção de cerveja da cidade, fundada pelos empresários Salvatore Livi e Quarto Bertoldi, no bairro do “Barracão” – localizado onde atualmente estão os bairros do Ipiranga e Campos Elíseos e que, na época, era considerada a zona industrial de Ribeirão Preto (1892 marca o início da tradição da cerveja, 2001).

Foto 22 - Construção da Cervejaria Antartctica de Ribeirão Preto - 1911

Fonte: Velha Ribeirão Preto, 2014.

Teria sido o sucesso da cervejaria Livi & Bertoldi que teria atraído a atenção da Cervejaria Antartctica para a cidade e influenciado na escolha de Ribeirão Preto para a montagem da primeira filial da cervejaria fora da cidade de São Paulo. A empresa

foi fundada em 1911, tendo sido instalada na Vila Tibério e contado com cerca de 200 funcionários (Braghetto, 1998).

Fundada em 1911, durante a época áurea dos barões do café que dominavam a economia local, a fábrica praticamente acompanhou todos os grandes acontecimentos da cidade, incluindo o "crack" da Bolsa da Nova de Nova York, em 1929, que quase fez a indústria cancelar suas atividades. (Braghetto, 1998, n.p.)

Apenas três anos depois, a cidade receberia também uma outra cervejaria. Um grupo de empresários da cidade fundou a Cervejaria Paulista que se tornaria a principal concorrente da Antartica e, durante meio século, as duas empresas mantiveram um verdadeiro "duelo" pelo mercado consumidor de cerveja, como bem explica Registro (2000).

A Cia. Paulista foi ainda precursora dos investimentos imobiliários que injetaram significativas cifras nas finanças locais em meio a crise iniciada em 1929. Em 1927, a Cia. Paulista investiu na compra de terrenos e antigos edifícios localizados à Praça XV de Novembro e, em 1930, inaugurou um Teatro de Ópera, um Edifício Comercial e um Hotel (o chamado Quarteirão Paulista, tombado pelo Condephaat). Estes investimentos, pioneiros, lançaram vultuosas somas na economia local, em plena crise e foram ainda responsáveis por lançar as bases do que viria a se tornar baseada a economia local até os nossos dias: uma cidade prestadora de serviços. (Registro, 2000, n.p.)

O auge da Antartica em Ribeirão Preto aconteceu na década de 1940, momento em que essa empresa realmente participou da história da cidade, ajudando a construir o centro de Ribeirão Preto (Braghetto, 1998). Entre 1930 e 1942, o gerente da Antartica em Ribeirão Preto era Max Bartsch, de quem Braghetto (1998), confere a importância para a cidade.

Bartsch usou todo o poder que a Antartica tinha em Ribeirão para fazer a cidade evoluir, criando jornais e fundando a Orquestra Sinfônica, além de várias outras associações. Foi a época em que a cidade mudou. (Braghetto, 1998, n.p.)

A Cervejaria Antartica marcou sua estadia em Ribeirão Preto, como grande propulsora do desenvolvimento urbano e econômico da cidade, como relata Registro (2000).

Desde a sua inauguração, em 1914 até a década de 70, a fábrica de bebidas da Cia. Paulista foi, juntamente com a Cia. Antartica, responsável pelo desenvolvimento urbano da cidade. Gerou inúmeros empregos e contribuiu para a formação de mão-de-obra especializada, operariado este formado por imigrante, na sua grande maioria. Localizada às margens do córrego (Preto), que dá origem ao nome da cidade, contribuiu ainda para os melhoramentos quanto ao abastecimento de água e energia

daquela região da cidade, impulsionando o crescimento do Bairro de Vila Tibério e região Central da cidade. (Registro, 2000, n.p.)

Apesar de as duas cervejarias terem contribuído com o desenvolvimento econômico de Ribeirão Preto e representarem as maiores geradoras de emprego na cidade, a concorrência entre a Cervejaria Antárctica e a Cervejaria Paulista só acabaria com a compra da Cervejaria Paulista pela Cervejaria Antárctica que teria acontecido em 1972, com a mudança da razão social da empresa para Cervejaria Antárctica Niger S/A (1892 marca o início da tradição da cerveja, 2001). De acordo com os entrevistados, a data da fusão das cervejarias Antárctica e Paulista, aconteceu em 1973.

Houve a fusão da Companhia Antárctica com a Cervejaria Paulista. Foi quando ficou uma só e passou a chamar Cervejaria Antárctica Niger S.A., isso em 1973. Então, o tempo todo conta nessas duas empresas. Hoje, infelizmente, não existe nenhuma... (Sr. Francisco, 79 anos)

Em 1973, para ser mais preciso, saiu no jornal “A Cidade”, dia catorze de janeiro de mil novecentos e setenta e três, saiu uma notícia que a Companhia Antárctica Paulista, Indústria Brasileira de Conexos, tinha comprado as ações da então Cervejaria Antárctica Niger S.A. Já tinha mudado o nome e daí, então, ficou em Ribeirão Preto somente a Antárctica majoritária. Aí, foi denominada a Cervejaria Antárctica Niger S.A. (Sr. Francisco, 79 anos)

Em 1973, houve a fusão das duas cervejarias. A Antárctica comprou a maioria das ações da cervejaria Paulista, então de duas ficou uma só. Por isso que ficou denominada Cervejaria Antárctica Niger S.A. A de baixo ficou denominada, antes era cervejaria Paulista, depois com a vinda do doutor Roberto Gusmão para Ribeirão Preto, ele assumiu a superintendência da Paulista, ele trocou a razão social, aí ficou Associação Niger S.A. Com a fusão das duas, ficou Cervejaria Antárctica Niger S.A. Eu tenho a carteira de trabalho que diz isso, todos esses registros estão anotados na carteira de trabalho da gente. (Sr. Francisco, 79 anos)

O depoimento do Sr. Francisco demonstra todo o seu conhecimento em relação à história da Cervejaria Antárctica. Mas, ele não é o único funcionário que guardou sua carteira de trabalho, pois, outros depoentes também a guardaram e fizeram questão de mostrar, não só este, mas vários documentos e objetos que marcaram a fase de sua vida como funcionário da Antárctica, tais como canecas, relógio de mesa, copos tulipa, cadeado, além de fotos antigas da família em eventos da Antárctica na ARCA e na própria empresa.

Foto 23 - Carteira de Trabalho de um entrevistado.

Foto: Mêire C. Castro.

O termo Niger que aparece, nesse momento, deve-se ao nome da primeira cerveja escura lançada na cidade, pela Cervejaria Paulista (1892 marca o início da tradição da cerveja, 2001).

O ano de 1973 foi caracterizado por um conjunto de medidas postas em prática pela Directoria da Empresa, tendo em vista a descentralização das actividades industriais e comerciais do complexo empresarial Antárctica. (História da Cerveja – Brasil, 2015, n.p.)

Esta empresa nascente teria personalidade jurídica própria, em relação ao grupo cervejeiro Antárctica que, neste momento, era composto por várias cervejarias com a mesma característica, espalhadas por vários estados do país (1892 marca o início da tradição da cerveja, 2001).

A Antárctica, não sei se você sabe que aqui em Ribeirão Preto era uma filial de São Paulo. Não era uma Sociedade Anônima, era uma filial da Antárctica de São Paulo. Então, ela não tinha uma diretoria, ela tinha uma gerência: gerente, subgerente e assistente da gerência – eram três pessoas na gerência. Então, nessa fase, depois do contencioso, teve uma mudança na administração, veio outro gerente de São Paulo e eu fiquei como subgerente. Fiquei pouco tempo, pois logo em seguida em meados de setenta e dois e setenta e três, teve a fusão com a Niger. Nessa fusão que teve todo o transtorno na administração, porque muitos da Niger queriam que eles se posicionassem, mas a Antárctica tinha direito porque a Antárctica comprou a Níger. (Sr. Ayrtton, 80 anos)

Em 14 de setembro de 1998, a Antartica anunciou que, a partir do mês seguinte, suspenderia a produção da cerveja “faixa azul”, em Ribeirão Preto. Esta cerveja tornou-se renomada em todo o país e sua produção passaria a ser realizada totalmente na cidade de Jaguariúna, o que despertou grande discussão entre os tradicionais consumidores da cidade e até entre funcionários que também são consumidores da marca. A informação, publicada pelo jornal Folha Ribeirão, em 1998, deixa claro o motivo da mudança de local de produção e a importância de ser fabricada na cidade (Bragheto, 1998).

Tradicionalmente conhecida como "faixa azul", renomada em todo o país, a cerveja produzida pela Antartica vai parar de ser fabricada em Ribeirão Preto e passará a ser totalmente produzida na unidade da empresa em Jaguariúna (29 km de Campinas). Com o encerramento da produção de cerveja na fábrica da cidade, anunciado pela diretoria da empresa na última segunda-feira, chega ao fim uma era. O motivo alegado é a crise financeira que o país atravessa. Ribeirão Preto perde um de seus principais produtos de "exportação", já que muitas pessoas só bebem a cerveja Antartica porque sabem que ela é fabricada na cidade. A diferença, segundo especialistas, está na água. (Bragheto, 1998)

Esta cerveja era conhecida como faixa azul, devido à presença de uma faixa azul em seu rótulo, o que a diferenciava das demais cervejas, como uma marca registrada de sua qualidade. No entanto, seu rótulo foi sendo modificado com o tempo, como relata Dias (2006):

Em 2001, a ANTARCTICA mudou toda sua programação visual, nova cor, novo rótulo e nova campanha de comunicação cujo slogan era: *“Mudou ou não mudou?”*. O rótulo retangular atravessado por uma faixa azul - que lhe rendeu este apelido - mudou com a introdução do novo logotipo, mas sempre mantendo seu símbolo maior, os pinguins. (Dias, 2006, n.p.)

Esta seleção de rótulos que mostra a evolução da programação visual da cerveja Faixa Azul da Antartica, foi mostrada aos entrevistados para contribuir com seu resgate de informações através da memória visual. Essas fotos demonstram como os rótulos foram se modificando no formato, nas cores, no projeto gráfico e, até, na importância dada aos pinguins que, antes ficavam restritos ao canto inferior do rótulo e, nos últimos tempos, têm sido a imagem central do rótulo.

Foto 24 - Rótulos de Antárctica Faixa Azul

Fonte: Dias, 2006.

Ao visualizar esses rótulos, após conceder sua entrevista sobre seu trabalho na Antárctica, um dos entrevistados se emocionou com suas lembranças, chegando a derramar lágrimas de nostalgia.

Rótulo, né? Tudo da Antárctica, né? Que coleção, heim...!!! Coleção de rótulos. Meu Deus do Céu! Quando que eu ia ver isso??? Olha aí, acho que a atual é essa aqui, né? Rótulo atual deve ser esse aqui, ele é meio oval. (Sr. Francisco, 79 anos)

Porém, na época em que foi anunciado que essa cerveja não seria mais fabricada em Ribeirão Preto, a medida causou grande preocupação na cidade como um todo, devido à possibilidade, à época, da demissão de até 220 funcionários do setor de produção. “A unidade da empresa em Ribeirão emprega 525 funcionários. Desses, 380 estão na área industrial. A direção da empresa não fala em números, mas confirma a possibilidade dos cortes.” (Antárctica suspende produção no interior, 1998).

O diretor financeiro da empresa, na época, Marco Antonio Novaes, admitiu que “a crise bateu pesado nas empresas e vai haver uma diminuição no quadro de funcionários, tanto em Ribeirão quanto em Jaguariúna. No entanto, ainda é muito cedo para falarmos em números de demissões” (Antárctica suspende produção no interior, 1998).

A empresa já havia demitido, nesse momento da história da empresa, 25 funcionários em Jaguariúna e na semana seguinte demitiria outros 25, alegando

remanejamento das linhas de produção de bebidas (Antarctica suspende produção no interior, 1998).

Na época, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Bebidas e Alimentação de Campinas e Região tentaria conseguir que a empresa mantivesse os benefícios sociais dos 25 funcionários demitidos por, pelo menos seis meses, mas não houve informação suficiente para garantir que tenham conseguido o benefício (Antarctica suspende produção no interior, 1998).

O principal motivo da mudança da produção de cerveja de Ribeirão Preto para Jaguariúna teria sido devido à crise financeira que atingiu o país e à necessidade de baixar o preço da cerveja no mercado (Finazzi, 1998).

A quantidade produzida pela fábrica de Ribeirão Preto, no que se refere a cerveja e refrigerante, seria um indicativo de como deveria ser modificada a quantidade de bebidas produzidas nesta unidade a partir da reestruturação da empresa e da transferência da produção para Jaguariúna (Finazzi, 1998).

A fábrica de Ribeirão Preto tem capacidade para produzir anualmente 280 milhões de litros de cerveja e 60 milhões de litros de refrigerantes. A unidade, uma das mais tradicionais do país, continuará produzindo cerveja e chope apenas para abastecer Ribeirão.

De acordo com o diretor financeiro da Antarctica, Ribeirão já deve aumentar sua produção de refrigerantes este mês. "A partir deste mês, Ribeirão deve produzir 100 mil dúzias de refrigerantes a mais", disse. (Finazzi, 1998, n.p.)

No entanto, para os ex-funcionários, a situação não foi simples assim. Os depoentes relatam o processo com sentimentalismo e até um certo embargo na voz.

Mas hoje ainda existe Antarctica nesse país, em Goiânia em mil novecentos e setenta e quatro, no Rio de Janeiro... Antarctica que hoje é Ambev, depois foi criada uma em Jaguariúna, uma fábrica piloto, com condições de abastecer o resto - pelo menos o interior do Estado de São Paulo, porque fechou tudo. Campinas, Ribeirão Preto, Santos, Bauru era só refrigerante, não tinha cerveja e demais regiões que ela tinha sua fábrica, fechou tudo. Acabou tudo a partir da matriz... (Sr. Francisco, 79 anos)

Fechou Ribeirão, fechou São Paulo... Foi fechando, Campinas, Bauru... e o que eu sei que ficou foi Goiânia e Jacarepaguá, também que era a mais recente, e criaram Jaguariúna, a fábrica piloto, uma fábrica moderna, que tinha condição de abastecer todo o chopp da contingência do mercado. (Sr. Francisco, 79 anos)

Desmontou tudo aqui. O maquinário que tinha aqui foi distribuído para Minas Gerais ou Rio Grande do Sul, para outros lugares. Agora, Jaguariúna é tudo coisa nova, porque foi São Paulo que construiu lá, porque a matriz era São Paulo. (Sr. Walter, 80 anos)

O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Cerveja e Bebidas, Luiz Carlos Zapparolli, teria sido convocado pela empresa para ser informado de que haveria a demissão de 220 funcionários da Antartica, da unidade de Ribeirão Preto, até o final do mês de setembro. Segundo o sindicalista Zapparolli, os funcionários estariam muito apreensivos e o sindicato estaria atuando para reduzir o número de demissões (Finazzi, 1998).

Depois tiveram algumas demissões. Não foi todo mundo que veio arrastado da Antartica que assistiu o fechamento, porque nesse período de marasmos que teve, o patrão foi mandando algumas pessoas embora, por conta da transição, do negócio, ajuste de negócio e um dos colegas foi dispensado e ele era uma pessoa que era mais... não tão envolvido com a tecnologia. Infelizmente, essas pessoas são as primeiras a serem demitidas. (Sr. Emerson, 38 anos)

Aí houve um programa de demissão voluntária. Foi feita uma seleção das pessoas que... isso eu estou dizendo, não porque eu estava em Ribeirão, mas eu participei disto, visto de São Paulo, tá? Era um critério de fechamento de fábrica. Algumas pessoas são selecionadas para continuar tocando a fábrica ou um setor da fábrica continua funcionando que é o setor de embarrilamento. Então, a fábrica fechou, mas ela continuou funcionando com 2% da capacidade, vamos dizer assim. Ao invés de se fazer um trabalho de cozimento e fermentação que durava uma semana, você trabalhava algumas horas e já estava bom. Então, pouquíssimas pessoas ficaram. Foi um momento de transição. Passou mais algum tempo, a fábrica não chegou a fechar as portas totalmente, mas dos quatrocentos e tantos funcionários que tinha, acabaram ficando vinte para tocar aquele pouquinho de fábrica. Passado algum tempo, houve a fusão que se tornou Ambev. (João Fernando, 45 anos)

Com a fusão da Antartica com a Brahma, aprovada pelo CADE em 30 de março de 2000, a Antartica deveria vender a fábrica de Ribeirão Preto, além de outras 04 fábricas e da marca Bavária, o que gerou grande preocupação por parte de seus trabalhadores (Sastre, 2000a).

A venda da fábrica da Antartica de Ribeirão Preto, uma das condições impostas pelo CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica) para aprovar a fusão com a Brahma, ameaça o emprego de 180 pessoas e representa o fim de um ciclo econômico na cidade, que já foi conhecida como capital do chope. (Sastre, 2000a, n.p.)

A empresa já havia dado início a um processo de reformulação da produção de cerveja na fábrica de Ribeirão Preto, com a transferência da cerveja “faixa azul” para Jaguariúna, em outubro de 1998, o que levou à demissão de 255 pessoas. (Sastre, 2000a)

A Antartica de Ribeirão Preto também era responsável pela produção de 75% do chopp consumido no estado de São Paulo, mas, em janeiro de 2000, essa produção também foi transferida para Jaguariúna. No entanto, o coordenador da

Antartica de Ribeirão Preto, Geraldo Aparecido Dal Piccolo, garantiu que os funcionários do setor de produção de chopp não seriam demitidos, mas transferidos para outros setores (Sastre, 2000b).

Uma das opções seria a utilização da mão-de-obra na distribuidora local, que foi adquirida pelo grupo Antartica. Mesmo com a transferência, o coordenador afirma que existe a possibilidade de a empresa voltar a fabricar chope em Ribeirão. (Sastre, 2000b, n.p.)

Mas a promessa feita pelo coordenador da Antartica ficou apenas no discurso, pois o que de fato aconteceu, foi relatado pelos depoentes como um processo de demissão coletiva e num momento em que os funcionários foram pegos de surpresa, pois chegaram para trabalhar e foram chamados para uma assembleia coletiva, onde foram informados que a fábrica estava sendo desativada e que todos estavam demitidos. Nesse momento, apenas alguns funcionários ficariam para manter a fábrica em funcionamento até que os produtos já prontos fossem transportados para outras unidades ou comercializados. Esse processo é explicado pelo Sr. Emerson (38 anos).

Nesse dia que eu entrei oito horas da manhã, reuniram todo mundo, os três turnos, lá no auditório. Tinha um auditório lá na fábrica. Aí, anunciaram que a fábrica, a partir daquele momento, estava encerrando suas atividades, que todo mundo estava sendo dispensado, ia acertar com todo mundo... Algumas pessoas escolhidas de cada departamento iam ficar, porque tinha todo um processo de desativação. (Sr. Emerson, 38 anos)

No momento da autorização da fusão da Antartica com a Brahma, a fábrica de Ribeirão Preto era responsável pela produção de 8% do refrigerante consumido nas regiões oeste e norte do estado de São Paulo, Triângulo Mineiro e Sul de Minas Gerais (Sastre, 2000a).

A compra do prédio da Antartica foi oficializada em junho de 2009, pelo grupo União de Investidores, representado pela Suave Comunicação, de Itamar Suave. A venda se refere ao prédio localizado na Avenida Jerônimo Gonçalves, no centro de Ribeirão Preto, composto por uma área de 53 mil metros quadrados, mas não inclui os equipamentos da cervejaria, que deveriam ser retirados do local num prazo de 180 dias, pelos antigos proprietários (Ribeirão Preto Online, 2009).

A ideia dos novos empreendedores é que fosse construído um complexo comercial que, na época, ainda estava em fase de elaboração, mas com previsão de início das atividades para o segundo semestre de 2010. A então Prefeita Dárcy Vera

solicitou que fosse preservada a fachada original da cervejaria e que fosse construído um museu da cervejaria no local. Os novos proprietários, representados por Itamar Suave, garantiram que atenderiam o pedido (Ribeirão Preto Online, 2009).

Além disso, a prefeita também solicitou que o prédio da Cervejaria Kaiser, localizado na mesma avenida, não fosse incluído na venda, o que também foi atendido. A razão do pedido é que o prédio é tombado pelo Conselho de Defesa do Patrimônio Histórico, Arqueológico, Artístico Turístico do Estado de São Paulo (CONDEPHAAT), pelo Conselho de Preservação do Patrimônio Cultural do Município de Ribeirão Preto (CONPPAC) e, atualmente, encontra-se em processo de tombamento pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN). Outra razão para o pedido é que funciona, neste prédio, os Estúdios Kaiser de Cinema, tendo sido cedido pela Heineken do Brasil (controladora da Kaiser) para a São Paulo Film Commission desenvolver seu centro de produção audiovisual (Ribeirão Preto Online, 2009).

Foto 25 - Estúdio Kaiser de Cinema.

Fonte: Carolo, 2013.

Houve investimentos do Governo do Estado de São Paulo, da Prefeitura de Ribeirão Preto e também do setor de construção civil da cidade para a realização de obras de restauração e de adequação para o funcionamento da sede do Núcleo de Cinema de Ribeirão Preto, da São Paulo Film Commission, da Fundação Feira do Livro e do Projeto CineCidade (Estúdios Kaiser de Cinema, 2014).

Foto 26 - Vista aérea do prédio da Cervejaria Antártica Paulista, Ribeirão Preto.
Atual Estúdios Kaiser de Cinema

Fonte: Estúdios Kaiser de Cinema, 2014.

Para o antigo prédio da Cervejaria Antártica, existe o projeto de funcionamento de um shopping que deveria ter sido entregue até dezembro de 2014, com um custo estimado em R\$ 300 milhões. Além de estabelecimentos comerciais, o complexo deveria abrigar um hotel e um empreendimento imobiliário com apartamentos residenciais e salas comerciais (G1, 2012).

O empresário Marcos Romiti garantiu que quatro estruturas originais do prédio deveriam ser mantidas e restauradas para ser construído um memorial para a fabricação de cerveja na cidade. O início das obras, no momento da reportagem realizada em 2012, estava previsto para o segundo semestre de 2012, com o qual se esperava gerar cerca de 5 mil empregos diretos e indiretos (G1, 2012).

No entanto, já no ano de 2015, a imagem que se tem do prédio é a mesma de um prédio abandonado, mas os empreendedores ainda defendem que o shopping estará em funcionamento até 2016 (Pedrini, 2014).

Houve o compromisso de que três prédios da antiga Cervejaria Antártica seriam preservados e o CONPPAC já aprovou a intervenção que deveria iniciar-se, no segundo semestre de 2014, com a demolição das áreas permitidas para a efetivação do complexo comercial projetado para a área (Pedrini, 2014).

Foto 27 - Vista geral da antiga Cervejaria Antartica, que funcionou até a década passada e dará lugar a um shopping center.

Fonte: Pedrini, 2014.

As notícias sobre os projetos que se referem à ocupação e a um destino útil ao antigo prédio da Cervejaria Antartica, procuram levar uma mensagem de que o espaço será utilizado no sentido de gerar renda para o município, além de trazer mais um espaço de convívio, lazer e oportunidades para seus habitantes, pois relatam o tipo de empreendimento, o valor, a quantidade de empregos que deverão ser gerados para a cidade e o tipo de público que se espera que frequentem o novo empreendimento, como descreve Pedrini (2014).

No primeiro semestre de 2016, Ribeirão Preto (313 km de São Paulo) deve ganhar mais um shopping, o quinto da cidade. O investimento, da Nassau Empreendimentos e Terral Shoppings Centers, será de R\$ 250 milhões e deve gerar cerca de 3.000 empregos diretos.

O Buriti Shopping será instalado na antiga Cervejaria Antartica, na avenida Jerônimo Gonçalves, desativada desde 2003 no centro.

O shopping – cuja previsão inicial de inauguração era o segundo semestre de 2015 – será erguido em uma área de 500 mil metros quadrados.

Segundo a assessoria do empreendimento, ainda não é possível estimar a quantidade de lojas, mas será um shopping voltado às classes B e C, incluindo restaurantes, cinema e lojas de roupas. (Pedrini, 2014, n.p.)

Este investimento talvez se justifique pela teoria de economistas da cidade, como Vicente Golfeto e Fred Guimarães, da Associação Comercial e Industrial de Ribeirão Preto (ACIRP), além do Prof. Alberto Matias, da Faculdade de Economia e

Administração de Ribeirão Preto (FEA-RP), que defendem a força comercial da cidade de Ribeirão Preto, pois chega a atrair consumidores dos municípios vizinhos, talvez pelo fato de oferecer serviços de excelente qualidade, gerando procura, o que acabou por consolidar a cidade de Ribeirão Preto como importante polo comercial.

4 O TRABALHO E A MEMÓRIA DOS TRABALHADORES

Para quem passa pela Avenida Jerônimo Gonçalves, a Cervejaria Antarctica continua parte do cotidiano da vida urbana da cidade de Ribeirão Preto. O prédio está lá, no entanto, na atualidade, é marcado pelo vazio e pelo abandono, pelas pichações e pela inutilidade. Essa constatação, porém, não diminui a importância que esta cervejaria teve um dia para a população da cidade de Ribeirão Preto, o que exige a reconstrução de sua história e da vivência de seus trabalhadores no cotidiano da fábrica. Entretanto, esse trabalho seria impossível de ser realizado, não fosse a memória de seus ex-funcionários e a consideração que tinham pela Companhia que os fizeram guardar pertences, fotografias e documentos do tempo em que trabalharam na empresa.

Para Thompson (1992), a memória de um grupo desaparece quando as pessoas não consideram mais a vivência com relação a este grupo, caracterizando o trabalho com memória como um trabalho com o presente, mesmo que o objeto relatado esteja no passado.

Para Delgado (2010), é a partir da memória que se aprende sobre o tempo passado, sobre a época enfocada no depoimento, mas também se aprende sobre o tempo presente, sobre a época na qual o depoimento foi produzido. Nesse sentido, deve-se respeitar o trabalho da memória dos entrevistados, mesmo que sua memória tenha a tendência de valorizar o passado e criticar o presente.

Esse estudo não pôde reconstruir a realidade da empresa a partir da observação de seu processo produtivo, como feito por Navarro (2006), pois a empresa já havia sido fechada no transcurso de criação da Ambev e, durante seu período de funcionamento na cidade de Ribeirão Preto, a realização de fotografias de sua linha de produção era proibida, como relataram os depoentes, o que dificulta a constatação e confrontação com os depoimentos de seus ex-funcionários.

Uma das coisas que se pôde constatar, através dos depoimentos, é que a Cervejaria Antarctica não só marcou a história da cidade de Ribeirão Preto, como também marcou a partir da constatação de que era uma empresa que cativava seus funcionários e correspondia às suas expectativas, pois as entrevistas demonstraram que existia uma grande identificação dos trabalhadores com a empresa e aqueles que ainda não trabalhavam nela chegavam ao ponto de fazerem promessa para serem

contratados pela Antarctica – muitos até rezavam e acendiam velas em uma capelinha que existia do lado de fora dos muros da cervejaria.

Os depoimentos obtidos nessa pesquisa, revelam muitas características desta fábrica, organizada segundo os princípios taylorista de produção. Foi possível identificar como o trabalho ali era dividido, obedecendo a critérios que determinavam quais funções, ou cargos, eram ocupados por homens e mulheres ou menores aprendizes.

Deve-se ter em mente que a Antarctica deu início às suas atividades, em Ribeirão Preto, como uma Fundação que foi alterada para Sociedade Anônima após sua fusão com a Paulista, em 1973, passando por um processo de reestruturação organizacional que atingiu os diretores da empresa, em 1994, e outro processo de adequação a uma nova fusão, mas, esta, com a Brahma, através da criação da Ambev, em 2000, processo esse que culminou com o fechamento da Cervejaria Antarctica de Ribeirão Preto (James, 2012).

Assim, dependendo da época que o trabalhador foi funcionário da Cervejaria Antarctica, aconteceu uma modificação em suas percepções sobre a constatação da constituição da fábrica e do que ela significava para cada um de seus ex-funcionários, o que poderá ser constatado mediante a análise dos dados.

4.1 Processo de produção, organização do trabalho e cotidiano da fábrica

No Brasil atual, pode-se constatar a grande importância da cerveja como a mais tradicional e mais consumida bebida da atualidade. Independente de idade ou classe social, a população brasileira venera essa bebida que disponibiliza uma diversidade enorme de sabores para agradar diferentes paladares. Mas, para constatar como esse processo aconteceu, é preciso voltar ao período colonial (CluBeer, 2013).

Desde os áureos tempos do Brasil Colonial, constata-se o grande consumo de cachaça e vinho pela população brasileira. Por volta de 1800, a Família Real Portuguesa trouxe a bebida fermentada para o Brasil, no entanto, sem sucesso imediato, reafirmando política de importação que beneficiava a Inglaterra (CluBeer, 2013).

É importante ressaltar que as primeiras cervejas fabricadas no Brasil ficaram conhecidas como “cervejas do cordão”, devido ao processo rudimentar de produção, pois possuía um precário controle de fermentação e, conseqüentemente, uma pressão variável. Estas primeiras cervejas utilizavam rolhas amarradas com barbantes e cordões nas garrafas onde a cerveja era fermentada e criava pressão, tal como acontece atualmente com os frisantes, cujas rolhas são presas com arame. Essa forma de amarrar as rolhas das cervejas com barbantes deu origem ao termo “marca barbante”, utilizada desde então para se referir a qualquer produto de baixa qualidade (CluBeer, 2013).

Segundo Santos (2004), não se pode afirmar ao certo quando teve início a produção de cerveja no Brasil, mas existem registros de que nos anos 20 do século XIX, o oficial alemão Carl Seidler tenha encontrado, no Rio Grande do Sul, imigrantes alemães com conhecimento suficiente para a produção de cerveja, de forma lucrativa.

Para Santos (2004), o primeiro documento que relata a produção de cerveja no Brasil se refere a um anúncio, do Rio de Janeiro, que oferece cerveja brasileira, a saber: “Na rua Matacavalos nº 90 e na rua Direita nº 86, da Cervejaria Brasileira, vende-se cerveja, bebida acolhida favoravelmente e muito procurada. Essa saudável bebida reúne a barateza a um sabor agradável e à propriedade de conservar-se por muito tempo” (Santos, 2004, pp.17-18).

Com o tempo, essa bebida se consagrou entre o povo brasileiro e, em 1846, constata-se a instalação da primeira fábrica de cerveja, no Rio Grande do Sul, produtora da marca Ritter (CluBeer, 2013).

Até 1850 tem-se notícias de algumas poucas cervejarias no Rio de Janeiro, São Paulo e regiões de imigração alemã no Rio Grande do Sul – Henrique Leiden, Villas Boas e Cia., Cervejas Gabel, Logus, Versoso, Stampa, Rosa, Leal etc., todas artesanais, de pequena produção (duzentos a trezentos mil garrafas/ano) e vida efêmera. (Santos, 2004, p. 18)

No Rio Grande do Sul, no final do século XIX, os imigrantes italianos e alemães iniciaram uma produção doméstica de cerveja como uma atividade secundária e eram vendidas em suas vendas-cervejarias que, na época, calcula-se que pudesse existir cerca de uma centena destes estabelecimentos. “As primeiras cervejarias industrializadas do país surgiram nas décadas de 1870 e 1880. A pioneira foi a Friederich Christoffel, em Porto Alegre, que em 1878 produzia mais de um milhão de garrafas.” (Santos, 2004, pp. 19-20).

Até o final da década de 1830 a cerveja era produzida em um processo caseiro realizado por famílias de imigrantes para o seu próprio consumo. A bebida consumida pela população era a gengibira, feita de farinha de milho, cascas de limão e água. Essa infusão descansava alguns dias, sendo vendida em garrafas ou canecas, chamadas geralmente de cervejas barbante. Era também consumida a cerveja Caramuru, feita de milho, gengibre, açúcar mascavo e água, cuja mistura fermentava por uma semana. Em 1808 instalaram-se no Rio de Janeiro as primeiras máquinas compressoras frigoríficas, propiciando um ambiente refrigerado e representando um grande avanço na indústria cervejeira do país. (Trommer, 2014, p. 13)

No Rio de Janeiro, em 1880, foram instaladas as primeiras máquinas compressoras frigoríficas que produziam gelo artificial, mantendo um ambiente refrigerado e possibilitando a produção de uma “cerveja de baixa fermentação, uniforme e límpida”, tais como já se fabricava na Bavária e na Boêmia (História da Cerveja, 2015).

O processo de produção em larga escala na indústria cervejeira foi viabilizado pela política de substituição de importações a partir de 1880. O Estado brasileiro considerou que a produção nacional estava apta a substituir as importações da Inglaterra e principalmente da Alemanha. De 1881 até 1900 praticamente toda a cerveja importada foi substituída pela produção nacional, exceto a cerveja britânica Guinness. A substituição de importações desse período até os anos 30 também atingiu negativamente o setor, porque a matéria-prima utilizada (Malte e Lúpulo) e o maquinário eram importados da Europa, sobretudo da Alemanha e Áustria. (Limberger, 2013, p. 2)

Na atualidade, no entanto, esse quadro mudou consideravelmente, pois, de acordo com o Sindicato Nacional da Indústria da Cerveja (Sindicerv) – através de coleta de dados de 2000 a 2003 – o “mercado de cerveja, o Brasil só perde, em volume, para a China (35 bilhões de litros/ano), Estados Unidos (23,6 bilhões de litros/ano), Alemanha (10,7 bilhões de litros/ano)” (Sindicerv, 2013, n.p.). Para confirmar os dados, o Sindicerv (2013) divulgou que o consumo total de cerveja, no Brasil, em 2007, foi de 10,34 bilhões de litros. Mas quando se constata os valores do consumo *per capita*, no Brasil, verifica-se que o Brasil está classificado atrás de muitos outros, consumindo uma média de 47,6 litros por ano, por habitante, atrás de países como México e Japão.

De acordo com o Sindicerv (2013), o Brasil está entre os quatro maiores fabricantes de cervejas do mundo, responsável por um faturamento de aproximadamente R\$ 25,8 bilhões no ano de 2007 e afirmando que já existem estudos para “elaboração de propostas que possibilitem a redução da carga de tributos, responsável pela oneração da produção brasileira” (Sindicerv, 2013, n.p.).

Para que esse processo possa ser melhor compreendido, deve-se conhecer o processo de produção de cerveja. A base da fabricação da cerveja é água, malte, lúpulo e levedura, obtida a partir da fermentação natural da cevada. Em seu processo de produção, o açúcar existente nos próprios ingredientes é transformado em álcool (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

Eu conheço todas as etapas do processo: desde uma homologação de fornecedores, desde como se faz uma matéria-prima – inclusive, eu já fui malteiro, também – o malte é uma das matérias-primas da cerveja. Então, eu tenho que saber qual a qualidade de cada matéria-prima da cerveja, qual é a qualidade do fornecedor de cada matéria-prima da cerveja, como que essa matéria-prima vai chegar, como que vai ser tratada cada matéria-prima. (João Fernando, 45 anos)

Em um processo biotecnológico industrial, o elemento principal é chamado de “Reator”, pois é através dele que se pode obter as transformações desejadas e devidamente controladas, tomando-se extremo cuidado com os tratamentos iniciais e finais (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

Foto 28 - Processo Biotecnológico de produção da Cerveja.

Fonte: Scharf, Siqueira e Araujo, 2012.

A matéria-prima mais importante para a fabricação de cerveja, é a água. Ao ser utilizada para fabricar cerveja, a água tem que ser, obrigatoriamente, potável, mas, de

acordo com sua composição, ela poderá sofrer correções químicas (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

A sua importância é tanta que ela é um dos fatores decisivos na escolha do local para a instalação de uma cervejaria. Águas com elevados teores de sulfato de cálcio estão associadas com cervejas amargas; menor teor de sulfato de cálcio e maior de carbonato de cálcio resulta em água apropriada para a fabricação de cervejas mais escuras e adocicadas. Já a cerveja pilsen necessita de água mole (pobre em cálcio e magnésio) para a sua produção.

Dessa forma, podemos observar que a água para cervejaria deve ser insípida e inodora para não interferir no gosto e aroma da cerveja acabada. Também deve possuir um pH entre 6,5 e 8,0, faixa onde as enzimas do malte atuam para a transformação do amido em açúcares fermentáveis. (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012, pp. 15-17)

Outra matéria-prima importante para a fabricação de cerveja é o malte. Rico em açúcar, é ele quem vai conferir o sabor característico, a cor e o aroma à cerveja. Ele é obtido a partir da germinação parcial de alguns cereais – no caso da cerveja, o melhor cereal é a cevada (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

Malteação - Termo utilizado para indicar o resultado da germinação controlada de qualquer cereal (arroz, trigo, milho, cevada e aveia).

A cevada e o cereal mais utilizado.

O malte utilizado na produção de cerveja é obtido a partir de diferentes tipos de cevada que são selecionadas especificamente para esse fim.

Fatores para o uso da cevada como constituinte principal pelas indústrias cervejeiras:

- Sabor apreciado mais que os outros cereais
- Alta percentagem de amido a ser transformado em açúcares fermentáveis
- Menor dificuldade técnica do processo de maltagem
- O fato de que a proteína é também um componente importante na formação e estabilidade da espuma da cerveja. (Salgado, n.d., p. 24)

Mas o aroma acre e o sabor amargo da cerveja é proveniente do lúpulo (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

O lúpulo é responsável pelo aroma acre e sabor amargo característicos da cerveja, e era usado na antiguidade como planta medicinal. É uma trepadeira da família das urticáceas, típica de clima frio, sendo encontrada em estado selvagem, porém, para a produção de cerveja, o lúpulo deve ser cultivado. Na fabricação da cerveja são utilizadas apenas as flores femininas da planta, pois são estas que contêm a substância amarga lupulina. O lúpulo pode ser comercializado na forma de flores secas, pó e em extratos, sendo que na forma de pó, possuem maior densidade, ocupando menor espaço de estocagem e transporte. Existem dois tipos de lúpulo: os chamados de amargor e os aromáticos, conforme características de amargor ou de aroma. Além de conferir sabor e aroma às cervejas, o lúpulo também atua como agente anti-espumante e possui efeito bacteriostático. (Camargo, 2007, p. 16)

É o lúpulo que diferencia uma cerveja da outra. Conhecido como o tempero da cerveja, o lúpulo é um dos segredos do mestre-ervejeiro para diferenciar sua cerveja das outras disponíveis no mercado e, além disso, “esta planta ainda possui outras funções como evitar ‘espumamento’ durante a fervura e agente bacteriostático” (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012, p. 24). De acordo com o Sr. Walter, existiam vários tipos de cerveja: “a cerveja que era de arroz, a que era de milho, lúpulo que é o que dava o amargo, o açúcar, malte é o que vai na cerveja” (Sr. Walter, 80 anos).

A leveduras também são extremamente importantes para o processo de produção da cerveja, pois elas são responsáveis por transformar o açúcar em álcool (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

As leveduras são microrganismos unicelulares, responsáveis pela fermentação alcoólica e produção do CO₂; são organismos anaeróbios facultativos, isto é, produzem energia a partir de compostos de carbono (carboidratos), tanto em condições aeróbias como em condições anaeróbias.

...

Elas proporcionam sabor e aroma anormais, razão por que, são consideradas como contaminações perigosas e representam risco à qualidade da cerveja. Alguns exames microbiológicos de rotina devem ser feitos para esses contaminantes, assim como para bactérias, a fim de que seja mantida a qualidade da cultura do fermento utilizado.

...

Uma levedura de baixa fermentação é considerada de boa qualidade para a produção de cerveja, se permanecer em suspensão durante a fase ativa da fermentação e então flocular e sedimentar, favorecendo a separação rápida da cerveja clarificada do sedimento. (Carvalho, 2007, p. 17)

Cada cervejaria possui sua própria cepa, pois o sabor obtido de uma cepa para outra pode diferenciar o sabor final da cerveja devido a pequenas diferenças de metabolismo da planta (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

Esses são os tonéis inoxidáveis, onde tinha a fermentação, quer dizer, produzia, jogava para cá para fermentar. Ela tem um processo: depois de cozida, ela vai para a fermentação, onde cria o fermento, chama levedo. Tinha o processo da demora, para depois, através da mangueira, é que chegava para engarrafar. Nossa Senhora, que festa, heim? (Sr. Francisco, 79 anos)

Além das matérias-primas utilizadas no processo de produção da cerveja, existem os aditivos de fabricação, tais como: antioxidantes, estabilizantes, antiespumantes e acidulantes (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

Os acidulantes atuam como adjunto de aroma e sabor, são largamente encontrados na natureza, sendo disponíveis comercialmente na forma de soluções aquosas que são incolores, inodoras, viscosas e não voláteis. Os acidulantes são geralmente produzidos pela fermentação de sacarose altamente refinada. Por ser um componente

largamente distribuído na natureza, e um dos primeiros agentes acidificantes a ser utilizados no processamento de alimentos, o ácido láctico é utilizado na indústria cervejeira. Este componente também auxilia no ajuste do pH, obtendo rendimento máximo no extrato e diminuindo o tempo de maceração e favorecendo a precipitação das proteínas, melhorando a cor e auxiliando a filtração do mosto. (Carvalho, 2007, p. 17)

Para iniciar o processo de fabricação da cerveja, é necessário iniciar pela produção do malte que “é um processo no qual se obtém a degradação do endosperma dos grãos de cevada, além da acumulação de enzimas ativas nestes grãos.” (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

Porque eu também sou mestre malteiro, né. Mestre malteiro e cervejeiro. Malte é o grão de qualquer cereal que passa por um processo de germinação controlado, onde se muda as propriedades físico-químicas do grão e de adequam para fabricação de alguma coisa. No caso, do malte de cevada, whisky ou cerveja. Ou até outras bebidas, também, destiladas. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Este processo consiste em três etapas básicas: molha, germinação e secagem – etapas em que é imprescindível controlar a temperatura, a umidade e a vazão do ar (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

A cevada é a matéria-principal para a fabricação de cerveja e tem uma característica que a coloca acima de outros cereais, isto é, sua casca é insolúvel. Essa casca protege o grão naturalmente das influências atmosféricas danosas e possibilita, posteriormente, a formação de uma camada filtrante durante a clarificação, que é a separação do mosto das matérias sólidas. O cereal mais usado para a fabricação de cerveja é a cevada, apesar de diversos outros cereais poderem ser utilizados. Esta preferência deve-se a uma série de fatores, dentre eles o fato da cevada ser rica em amido, e possuir um alto teor de proteínas em quantidade suficiente para fornecer os aminoácidos necessários para o crescimento da levedura e possuir substâncias nitrogenadas que desenvolvem um papel importante na formação da espuma. (Carvalho, 2007, p. 14)

No entanto, a cevada não é o único cereal possível de ser utilizado na produção do malte para fabricação de cerveja, como explica Carvalho (2007).

Os adjuntos substitutos do malte são: cevada, trigo, arroz, milho, sorgo, açúcares e xaropes; são carboidratos que fornecem material fermentável adicional ao mosto de cerveja, e usados para reduzir os custos, podendo diminuir o teor de nitrogênio no extrato. São adicionados na fase de fabricação do mosto e, quando contem amido, as enzimas contidas no malte, hidrolisam-no a açúcares fermentáveis. (Carvalho, 2007, p. 18)

Durante a molha, a umidade do grão passa de 12% para 45%, o que torna possível passar à germinação. Os grãos são, então, transferidos para caixas com

fundo perfurado que permite a circulação de ar umidificado pelos grãos. Quando finalizado o processo de germinação, passa-se à secagem dos grãos até 4% de umidade. Este processo é realizado em fornos de corrente de ar quente que pode variar de 20°C a 100°C, dependendo se o malte que se pretende é o claro ou o escuro. O malte a granel é, então, enviado para as cervejarias, onde fica armazenado em silos (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

No entanto, o malte fornecido nem sempre é puro, pois o malte puro aumenta o custo de produção, o que pode levar à produção de cerveja com malte contendo complementos, como explica Carvalho (2007).

Os complementos do malte incluem os açúcares menores, amido, cereais, raízes e tubérculos. Estes complementos são utilizados para:

- . produção de cervejas mais leves do que as produzidas com malte puro;
- . melhoramento da estabilidade coloidal, evitando a floculação e turvação;
- . diminuição de custos. (Carvalho, 2007, p. 16)

O processo se inicia na sala de fabricação, onde as matérias-primas são misturadas à água e dissolvidas, obtendo-se, assim, uma mistura líquida açucarada, denominada “mosto” que será a base para a cerveja que será fabricada (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

[Quem colocava os ingredientes eram] Os funcionários, mas [o fabricante, o mestre-cervejeiro] dava a quantidade. “Você joga tantos sacos de cevada.” Porque às vezes misturava a cevada nacional com a cevada chilena, com a cevada argentina ou com a cevada uruguaia. E a que era de arroz e a que era de milho. O açúcar, o fermento, tudo que ia. Então, ele falava: “Tantos sacos dessa cevada, tantos sacos dessa cevada, tantos de malte, tanto de lúpulo, tanto de açúcar, tanto de fermento.” E cozinava nos tachos de cobre. Aí, depois que saía dali, já ia direto para descanso nas cantinas. Chama-se “Mosto Quente”. Quando construíram a Niger, em Goiânia, era eu que mandava os caminhões para lá com a bebida, como Mosto, porque lá não estava pronta a fabricação, só tinha o engarrafamento pronto, então saía os caminhões-tanque daqui para lá, levando a bebida para lá para eles engarrafarem lá. (Sr. Walter, 80 anos)

No momento em que a cervejaria for utilizar o malte, ela deve, primeiro, moer os grãos, para que o malte possa ser utilizado como matéria-prima para produção de cerveja. Só nesse momento é que o malte será transportado para a sala de fabricação para ser misturado às demais matérias-primas e água (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012). Existem estudos que especificam a quantidade de carboidratos que deverão ser empregados na elaboração de uma cerveja: “A quantidade de carboidratos empregados na elaboração de cerveja, em relação ao extrato primitivo será: até 15%

na cerveja clara; até 50% na cerveja escura e até 10% na cerveja extra” (Salgado, n.d., p. 11).

Como esse é um processo que necessita de dosagens muito precisas, em grandes quantidades, poderia acontecer de colocar a quantidade errada de algum dos componentes da receita. Com base nisso, os complementos da cerveja passaram a ser adicionados a partir de um produto que já chegava pronto à Antártica, precisando apenas colocar a dosagem certa para a quantidade de cerveja a ser produzida, como conta o Sr. Emerson (38 anos).

Quando eu entrei lá ainda se usava o “gritz” de milho e o arroz, na composição da cerveja. Açúcar, também. E depois com a... Se eu não estou enganado, foi em noventa e quatro que eu fiz essa automação lá, mudou para um produto... Chama “More Sweet” ou “High Maltose”, ele é um tipo mel Karo, lembra do mel Karo? Era uma espécie de mel Karo, ele já tinha tudo o que o milho e o açúcar tinha de componentes para fornecer para a cerveja. Esse produto já tinha tudo. Então, você fazia a dosagem dele de uma forma precisa: tantos quilos por hectolitro de cerveja. Cervejaria trabalha com dosagem de hectolitro. Então, ficou um negócio mais preciso da qualidade das bateladas de cerveja. É muito melhor porque o produto, você não dependia... “Esse milho veio de onde?” “Esse arroz veio de onde?” Era para jogar vinte sacos, o cara jogou dezenove, vinte e um, vinte e dois... Perdeu a conta. Então, isso melhorou bastante a qualidade da cerveja. (Sr. Emerson, 38 anos)

Para facilitar a dissolução das matérias-primas, essa mistura deve ser aquecida e, nesse processo, as enzimas do malte transformam o amido em açúcar. Finalizada essa dissolução, deve-se filtrar a mistura para separar as cascas do malte e seus adjuntos (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

E aqui, nesse departamento de fabricação, o pessoal pegava os sacos, abria e essa receita vai: setenta sacos de malte uruguaio, setenta do brasileiro, vai vinte sacos de cevada preta... Aí, eles tinham a receita deles. Aqui, eu lembro alguns nomes que a gente vai frisando. Aí, levava até o último andar e começava o processo de peneirar, tirava as impurezas, pedras, cisco, tudo. Aí, a cevada mesmo ia para um moinho de rolo. Moía e aí, no processo de cozimento, adicionava outros ingredientes. (Sr. Emerson, 38 anos)

Nesse momento, pode-se adicionar o lúpulo, devendo-se ferver o mosto para dissolver o lúpulo e esterilizar a solução, como explica Carvalho (2007).

Durante a Idade Média a cerveja começou a ganhar novas características, com a adição de ervas amargas e aromáticas, raízes, flores e frutas silvestres. Por volta de 1070 D.C., a abadessa - depois canonizada - Sta. Hildegard apresentou pela primeira vez as vantagens da utilização da flor de lúpulo no preparo da cerveja. Depois dessa época, a adição do lúpulo disseminou-se, eliminando progressivamente a utilização de outros elementos vegetais. O lúpulo emprestou à cerveja um agradável aroma e um estimulante sabor característico, dando-lhe as características que apresenta até hoje

e melhorando a sua conservação. Esses métodos de produção permaneceram até o século dezenove, quando novas descobertas científicas começaram a ser aplicadas. (Carvalho, 2007, p. 6)

Só, então, pode-se resfriar a mistura. Essa parte do processo é denominada “mosturação” que é baseada em fenômenos naturais muito parecido com o ato de cozinhar, como explica o Sr. Ayrton.

Na fábrica tinha a linha de produção que vinha do cozimento, que cozinhava cevada, malte, lúpulo, fazia o cozimento desses materiais... Para depois a fermentação, decantação, cantina tudo isso para fazer, para depois acabar saindo filtrado, para produção. (Sr. Ayrton, 80 anos)

A próxima etapa do processo é a “fermentação”, descrita tradicionalmente nas cervejarias como “a conversão processada pela levedura (fermento) de glicose em etanol e gás carbônico, sob condições anaeróbicas. Esta conversão se dá com a liberação de calor. $C_6H_{12}O_6 \rightarrow 2C_2H_5OH + 2CO_2 + \text{calor}$ ” (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012). As cervejas divergem no paladar, dependendo do tipo de fermentação, como explica Salgado (n.d.).

Cerveja de Alta Fermentacao - ação de levedura cervejeira (*Saccharomyces cerevisiae*) que emerge à superfície do líquido na fermentação tumultuosa na temperatura de 12 a 15 °C.

Ale (clara, suave, amarga, Porter, Barley Wine, Stout), Altbier, Kölsch, cervejas especiais (Trappiste, Abbey, Saison), Weizenbier.

Cerveja de Baixa Fermentacao - ação de levedura cervejeira (*Saccharomyces uvarum*) que se deposita no fundo da cuba durante ou após a fermentação tumultuosa na temperatura de 5 a 10 °C.

Lager (Pilsener, Dortmunder, Malzbier), Wiener, Märzen, Münchener, Bock, Doppelbock, Rauchbier. (Salgado, n.d., p. 17)

Esta é a fase mais importante para que seja estabelecido o paladar da cerveja porque, ao transformar o açúcar em álcool e gás carbônico, o fermento também produz outras substâncias que, mesmo em pequenas quantidades, interferem no sabor e aroma do produto final (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

Na elaboração de uma boa cerveja, vários aspectos podem ser citados na fermentação, tais como: seleção de uma cepa de microrganismo; tipo de fermentação (alta ou baixa); concentração celular a ser utilizada para a fermentação; dados de crescimento; morte celular do microrganismo; tempo e como determinar o término da fermentação. (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012)

Durante todo o processo de fermentação, o mosto fica acondicionado em tanques fechados, revestidos por uma camisa externa que permite a passagem de

fluido refrigerante para manter o sistema a uma temperatura que pode variar de 10 a 25°C, como descreve Carvalho (2007).

Após o resfriamento, o mosto adicionado do fermento, é acondicionado nos fermentadores, dando início à fase de fermentação; nesta fase, o fermento transforma o açúcar do mosto em álcool e gás carbônico, obtendo-se assim, a energia necessária à sua sobrevivência.

O principal objetivo da fermentação é obter cervejas com as características sensoriais, químicas e físico-químicas desejadas e, durante esta, é muito importante o controle preciso da temperatura, que deve estar entre 10 e 15°C, pois somente nestas temperaturas será desenvolvido o sabor adequado da cerveja.

As fermentações têm início com cepas de leveduras puras, mantidas em meios de cultura sólidos ou leveduras liofilizadas, selecionadas para o processamento específico da cerveja. A levedura de boa qualidade deve permanecer em suspensão durante a fase ativa da fermentação e, então flocular e sedimentar, permitindo a separação rápida da cerveja clarificada do sedimento. (Carvalho, 2007, p. 22)

O processo de fermentação exige equipamentos específicos e que possam proporcionar higiene ao processo e o material que confere essa importante característica é o inox, pois seria possível utilizar “utensílios e equipamentos fabricados com outros materiais, como ferro e cobre, mas eles costumam liberar íons que interferem no resultado final” (Balcon, n.d., n.p.).

Foto 29 - Equipamentos de fermentação de cerveja artesanal

Fonte: Balcon, n.d.

Ao término do processo de fermentação, a cerveja obtida é enviada aos tanques de maturação onde é mantida por períodos variáveis a temperaturas de aproximadamente 0°C (Carpaaa, 2011).

Foto 30 - Tanques de maturação para cerveja.

Fonte: Carpaaa, 2011.

É na fase de maturação que ocorre a “sedimentação de algumas partículas em suspensão e também desencadeiam-se algumas reações de esterificação que irão produzir alguns aromatizantes essenciais para a cerveja.” (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012, p. 48).

A gente pode separar assim: Fermentação... Eram aqueles tanques, tudo igual, mas tinha uma função bem específica. Então aqui, a gente tinha a fermentação, a maturação e depois aqui a filtração. (Sr. Emerson, 38 anos)

Passa-se, então, ao processo de filtração da cerveja, momento em que são eliminadas algumas partículas em suspensão, principalmente células de fermento, o que acaba por deixar a cerveja transparente e brilhante (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

A filtração da cerveja promove o acabamento brilhante, eliminando quase totalmente as leveduras que ainda restam no final da maturação. Em alguns casos, são utilizadas centrífugas antes da filtração, para reduzir ainda mais a quantidade de células em suspensão, aumentando a eficiência do processo. O método mais utilizado é a filtração com o uso de terra diatomácea. Durante a filtração da cerveja ocorre a absorção e a peneiração, onde as células de fermento e substâncias turvantes da cerveja pronta são absorvidos e peneirados, através dos materiais de apoio. (Trommer, 2014, p. 39)

A filtração tem o objetivo primordial de fazer com que a cerveja se torne límpida e cristalina, apresentando estabilidade microbiológica, físico-química, de espuma e sensorial e para que esse processo tenha sucesso é, nesse momento, realizada a retirada de microrganismos, partículas turvadoras e quaisquer outras substâncias que

possam provocar turvação em processos posteriores. No momento em que é realizada a filtração, aproveita-se para dosar os estabilizantes, não sendo admitida a assimilação de ar e, para tanto, o processo de filtração é realizado “sob contra-pressão, a baixas temperaturas, para que a cerveja não perca a saturação de CO₂” (Carvalho, 2007, p. 24).

A estabilidade biológica da cerveja, após finalizado o processo de sua produção, depende de um processo perfeito de filtração, onde exista ausência de oxigênio durante o engarrafamento em vasilhames limpos e assépticos, além de sua pasteurização (Carvalho, 2007).

Foto 31 - Filtração de cerveja.

Fonte: Teixeira, 2014.

A parte do processo de fabricação da cerveja denominada filtração não interfere no sabor da cerveja, mas é responsável por sua apresentação, por seu aspecto cristalino, podendo então receber o acabamento: “fase onde a cerveja irá receber dióxido de carbono – que após ser obtido da fermentação, é armazenado – e também outras substâncias que irão garantir a qualidade da cerveja e aumentar seu tempo de prateleira, como estabilizantes e antioxidantes.” (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012).

Para finalizar o processo, a cerveja passa a ser envasada em garrafas, latas ou barris, o que não interfere em seu sabor, nem em suas características. Só após

todo esse processo, a cerveja será pasteurizada, através de “processo térmico, no qual a cerveja é submetida a um aquecimento a 60°C e posterior resfriamento, buscando conferir maior estabilidade ao produto.” (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012). É esse processo que garante às cervejarias que o produto tenha uma data de validade de seis meses após sua fabricação. Mas essa garantia não é a mesma do chopp, já que este não é pasteurizado.

A cerveja em barriletes, denominada chopp, não é pasteurizada e por isso deve ser armazenada a baixa temperatura, em recipiente de aço inoxidável, alumínio ou madeira, de volume variável e ainda assim tem sua conservação limitada de cerca de um mês. (Scharf, Siqueira e Araujo, 2012, p. 55)

Após todo esse processo, a cerveja passa à expedição, momento em que ela é colocada para comercialização. Mas, por volta do ano 1954, a cerveja era selada, empalhada e colocado um rótulo para comercialização. Depois que a cerveja era engarrafada, era revestida com uma palha para que no momento em que fosse ensacada, as garrafas não ficassem batendo umas nas outras e acabassem quebrando, como conta a depoente Sra. Maria da Cruz (76 anos).

Quando eu entrei lá, empalhava. Tinha três negócios de empalhar. Era assim um tipo de capinha, de planta mesmo. Você enfiava na palha, aí chegava e você ensacava isso, num tipo de saco de estopa e tinha uma pessoa para costurar o saco que pegava aquelas agulhas grandes, punha barbantes e costurava. Aí, depois tirou e ficou só o engradado. (Sra. Maria da Cruz, 76 anos)

Quando a cerveja passava para o setor de selo, a garrafa recebia um selo que prendia a tampa e o gargalo da garrafa, onde mostrava o lote e a data da produção daquela cerveja. É o que conta a ex-funcionária da Antartica, Sra. Maria da Cruz (76 anos).

Antigamente selava, então era bem depressa. Eu que arrumava o rótulo, o selo... eram 10 mil rótulos por hora na máquina e tinha que deixar tudo em ordem porque tinha as gravatinhas, você dobrava, punha o selo, tinha que separar tudo, também, porque eram duas seladeiras e no rótulo era assim: 3 letrinhas igual uma senha e a cada 10 mil rótulos, marcava a máquina, marcava a letra que era e o dia – se acontecesse qualquer coisa de voltar uma garrafa com alguma coisa, sabia tudo como foi. Eram duas para selar. Tinha a cola, era um tambor grande – eles traziam, a gente pegava uma caixinha e o selo. A gente tinha que separar porque vinha dentro do pacote, era um pacotinho de duzentos selos que cada uma pegava na mão, passava cola e pregava o selo. O rótulo não, o rótulo era máquina, mas o selo era manual. (Sra. Maria da Cruz, 76 anos)

Naquela época, as cervejas eram transportadas em sacos, pois ainda não existiam engradados de cerveja que garantissem um transporte seguro para as garrafas, então, o serviço de empalhar e costurar o saco era feito pelas mulheres, consideradas mais delicadas para empalhar a garrafa, ensacar e costurar o saco já cheio de garrafas de cerveja. Já o transporte das cervejas, era feito pelos homens, considerados mais fortes para carregar o peso dos sacos de cerveja, conforme testemunho da Sra. Maria da Cruz (76 anos).

É. Tinha serviço mais pesado que era dos homens, né? Vamos supor, quando tinha que carregar alguma coisa pesada. Agora, na máquina de rotular, era homem que trabalhava. Eram duas máquinas: tinha uma grandona e uma pequena. Nas máquinas era homem que trabalhava e onde pegava os engradados, era homem também que tirava. (Sra. Maria da Cruz, 76 anos)

O serviço de revisão era um serviço que demandava muita atenção porque, além de ser um serviço rápido, não podia se distrair porque senão acabava passando alguma garrafa que poderia apresentar algum problema no consumidor final, de acordo com a entrevistada, Sra. Maria da Cruz (76 anos).

A garrafa era revisada antes de encher e depois de cheia, pasteurizava, revisava de novo. Então, na revisão, era assim, tipo aquela luz bem forte, assim e você não podia olhar pros lados. Você tinha que ficar firme ali porque se a garrafa tivesse mais cheia tinha que tirar, mais vazia, o que tivesse de diferente você tinha que tirar. Então, de meia em meia hora, trocava a revisão porque você tinha que ficar ali. Você não podia olhar pra nada, para fazer tudo direitinho né? (Sra. Maria da Cruz, 76 anos)

Na Antarctica, era comum os trabalhadores entrarem jovens e fazerem carreira, não havendo muita rotatividade de mão de obra. A maioria dos entrevistados permaneceu por mais de 15 anos na empresa e alguns chegaram a ficar mais de 25 anos. De acordo com as informações obtidas, era como se houvesse um emprego vitalício, só saía de lá aposentado. Não eram incomuns os casos de pessoas que se aposentavam e continuavam trabalhando na fábrica, como descrevem alguns ex-funcionários da Antarctica, como percebe-se nos depoimentos.

Eu entrei no dia 03 de janeiro de 1953. Em 1961, a Antarctica fez 50 anos aqui. Eu fiquei 2 meses e 20 dias em casa, porque eles não encontravam um operador de máquina de contabilidade e eu tinha muita prática. Então, me chamaram de volta. Logo que me chamaram, em 1961, me chamaram em agosto, que o aniversário da Antarctica é agora em agosto. Me chamaram, já teve uma festa tremenda, lá, dos 50 anos. Ela comemorou no pátio, onde tinha as mangueiras. Me chamaram de volta, aí eu voltei. Então, eu fiquei estabilizado, dentro da firma. Fiquei com estabilidade. Ah, eu pensava em me aposentar na Antarctica, porque depois que eu voltei, falei: "Agora

é aqui, né, vou fazer o quê? Agora tem que continuar aqui.” E fiquei. Fui ficando. A Antarctica, chegava mês de junho, dispensava um monte de gente e eu lá. No escritório eu estava tranquilo, eu sabia que estava tranquilo e fui até completar os 35 anos. (Sr. Walter, 80 anos)

Que eu trabalhei na Antarctica? Trinta e seis anos. Entrei com dezessete anos, na Antarctica. (Sr. Ayrton, 80 anos)

Trabalhei na Antarctica, trinta e sete anos, seis meses e um dia. Meu primeiro emprego registrado foi lá! Eu tinha catorze anos.

Eu lembro que, quando a gente começou lá, aquele pessoal mais antigo que tinha começado junto com a fábrica, era uma italianada danada, tudo era imigrante, tinha muito imigrante, principalmente na área fria. “Eh, rapaizinho, você está começando agora e nós já estamos saindo.” “Êta, meu Deus do céu. Será que a gente chega lá?” Era uma coisa, era uma expectativa que tinha. Chegou um dia: “Eu tenho trinta e tanto de tempo de fábrica, vou aposentar, ai meu Deus. Chegou.” Já são vinte e sete anos aposentado e é uma história. (Sr. Francisco, 79 anos)

Na companhia? Na Antarctica, trinta e dois anos... Eu trabalhei uns anos como faturista, depois surgiu uma vaga no setor pessoal, eu fui chamado no setor pessoal e fiquei até me aposentar. (Sr. Edson, 75 anos)

Então, como eu fiquei vinte e sete anos, teve gente que ficou quarenta e cinco, esse senhor que você viu aqui, o Alcides, ficou quarenta! Então, naquela época, a pessoa podia aposentar e continuar trabalhando. Teve gente que eu conheci lá dentro que ficou cinquenta anos. (Sr. Manoel, 60 anos)

Para entrar na empresa, para funções administrativas ou que emanassem algum conhecimento técnico, era necessário fazer uma prova de conhecimentos gerais, língua portuguesa e matemática, além da entrevista, em alguns casos. A partir daí, contava-se com a indicação dos superiores para progredir na carreira e passar a receber um salário maior, como pode-se verificar na fala dos entrevistados.

Ah, eu fiz uma prova. Passei, me chamaram. Porque ali eles queriam gente especializada, principalmente datilografia, porque ali era tudo. Ó, até hoje, dificilmente eu uso uma calculadora para fazer conta, porque eu aprendi de moleque no armazém, no tempo que comprava com caderneta. Então, o freguês vinha, você ia marcando, preenchia a folha, você somava, transportava aquilo para a outra folha, até no fim do mês, então, a memória ficou boa na parte de matemática nesse ponto. (Sr. Walter, 80 anos)

Minha contratação... surgiu uma vaga para área de trainee para mestre cervejeiro. Meu pai já trabalhava, lá, há muitos anos e nós ficamos sabendo dessa vaga. Me candidatei para essa vaga, fiz uma prova – tinha que fazer uma prova, algumas entrevistas em São Paulo – passei por esse processo de seleção e me selecionaram para fazer o programa de trainee para mestre cervejeiro. Prova escrita, prova oral e entrevista, duas entrevistas com algumas pessoas, com a diretoria, lá em São Paulo. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Não. Eu procurei o setor pessoal, preenchi uma ficha, fiz o teste, fui aprovado no teste e fui chamado a trabalhar. Fiz uns testes de português, matemática e conhecimentos gerais. E datilografia, na época. (Sr. Edson, 75 anos)

No entanto, pode-se conferir em outro depoimento que, para cargo de operário, não havia necessidade de entregar currículo, nem fazer prova admissional. Era mais necessário conhecer alguém que indicasse o pretendente, do que ter qualquer treinamento ou formação profissional prévia. É o que narram alguns depoentes.

Meu pai trabalhava na Antartica, meu pai era da Antartica, depois passou para... houve a fusão da Antartica com a Níger e nesse meio ele arrumou para mim, para trabalhar. Eu entrei como auxiliar de serviços gerais. Foi assim: como eu tinha acabado de sair, como eu trabalhava no Botafogo, eu tive oportunidade de treinar no Botafogo. Treinei no Botafogo uma época, até 1973, finalzinho de 1973. E a Antartica contratava pessoas que jogavam futebol para trabalhar e meu pai conversou com o pessoal lá e eu entrei. Consegui trabalhar e jogar futebol. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Não. Antigamente não fazia prova. Acho que era pouca coisa. Meu esposo, acho que já trabalhava lá, aí ele que me indicou e eu entrei lá. Eu entrei, já fui para o engarrafamento de cerveja e ali eu fiquei até sair. (Sra. Terezinha F., 82 anos)

Porque era muito bom e ganhava muito bem e era difícil para entrar lá. Tinha que ter alguém para arrumar para você entrar lá, porque era difícil, tinha que fazer a ficha, tudo. Sabe quando eu entrei lá? Eu trabalhava no Umuarama Hotel. O hotel, antigamente, era na São Sebastião: virava a Única [cafeteria], era ali o hotel. Eu trabalhava lá. Aí chegou um ascensorista do andar e perguntou: “É aqui que tem um gerente da Antartica?” Eu falei para ele: “Olha, eu não sei. Tem um senhor lá no 313, eu posso perguntar para ele se é ele, porque faz dois dias que ele está aí. Na hora que ele sair do quarto eu pergunto.” Na hora que ele saiu, eu perguntei: “É o senhor, o gerente da Antartica?” Ele falou: “Sou.” Ele chamava Petrônio Belucca. Aí eu falei para ele: “Eu não estou sem trabalhar, mas eu gostaria de trabalhar na Antartica, porque lá ganha muito bem. É tão difícil para a gente entrar lá, né?” Aí ele falou assim pra mim: “Você vai lá fazer ficha, você fala que eu mandei você. Os guardinhas só ficam na porta que entra, quando vai no escritório, na seção pessoal, mas você fala para os guardinhas que eu falei para você ir, senão eles não deixam. Você entra.” – ele falou. “Eu estou aqui até arrumar uma casa para minha família mudar para cá, porque eu já estou lá, trabalhando.” Aí, fui lá, fiz a ficha. Ainda lembro: foi no dia 13 de junho. Fiz a ficha e ele falou: “De vez em quando você vem aqui para lembrar.” Até, um dia, eu fui – eu lembro que era mês de agosto – aí ele falou assim, para mim: “Lá tem que fazer aviso prévio?” “Tem.” “Então, você sai, mesmo que você ficar um pouquinho em casa, mas depois você recupera, porque ganha bem.” Aí, eu fiz. Quando eu fui pedir a demissão, eu ainda lembro que do escritório eu fui lá trabalhar muito. Eu falei: não faz mal. Aí, eu fui e fiz a ficha. Quando foi mês de agosto, que eu fui lá, ele disse: “Até outubro, eu te chamo.” Quando foi dia 24 de outubro, me chamou. Comecei a trabalhar. Eu já fui direto para a fábrica, onde eu ficava no refrigerante, porque antes do refrigerante tinha o vasilhame, onde as pessoas separavam as garrafas. (Maria da Cruz, 76 anos)

Percebe-se que os entrevistados procuraram por pessoas que pudessem indicá-los e foram exercer funções que não necessitavam de especialização prévia. Em particular, essa última entrevistada procurou por uma pessoa influente na empresa e pediu uma vaga, utilizando o argumento do bom salário oferecido pela empresa, o

que funcionou e houve a solicitação para fazer uma ficha, além da indicação do que deveria dizer aos guardinhas para que eles a deixassem entrar até o setor de recursos humanos.

Após conferir os vários depoimentos sobre a forma de ingresso na fábrica, pode parecer que existia teste para funções administrativas e não existia teste para funções operárias. No entanto, após analisar o processo de contratação da ex-operária Sra. Maria da Cruz (76 anos), pode-se concluir que havia uma forma de teste para contratação, sim. Primeiro, entende-se que, sem a indicação, o acesso à fábrica por um pretendente a uma vaga, seria quase impossível, pois os guardinhas não deixariam a pessoa chegar sequer ao setor de recursos humanos.

No caso específico da Sra. Maria da Cruz (76 anos), pode-se entender que ela foi testada, já que houve uma indicação, mas também houve um conselho para que pedisse demissão, mesmo antes de ser contratada, foi solicitado que ela voltasse à empresa para “lembrar” o gerente de sua promessa. Após a constatação de que a entrevistada seguiu todos os conselhos dados pelo gerente, em um prazo de quatro meses, a depoente estava contratada e trabalhando no setor de produção da fábrica.

A partir do depoimento dessa ex-funcionária, não seria possível entender que era uma outra forma de realizar um teste com o pretendente a um cargo na fábrica? Poderia ser uma forma de verificar se o candidato é uma pessoa persistente, capaz de obedecer e se realmente está interessado em trabalhar nessa empresa, já que havia uma grande concorrência para ingresso nos quadros de funcionários da Antarctica. Deve-se recorrer a Barreto e Heloani (2013) para entender melhor esse posicionamento analítico em relação à postura do gerente ao testar a pretendente a funcionária da cervejaria.

O certo é que os novos modos de administrar e organizar o trabalho influíram profundamente em valores identitários do trabalhador, transformando-o em colaborador ativo e competitivo, pronto a sacrificar-se em prol da empresa. (Barreto & Heloani, 2013, p. 110)

Quando o pretendente conseguia realizar seu projeto de trabalhar nesta cervejaria, havia a necessidade de se adequar ao cotidiano da fábrica, começando pelo registro das entradas e saídas, através de um cartão de ponto, como contam alguns ex-funcionários.

De manhã? Tinha normalmente o cartão de ponto. No escritório, a partir do escritório, entrava pela Luiz da Cunha, número 104. Ali, a gente entrava e batia o cartão de ponto

manual, mecânico – hoje tem digital, naquele tempo era tudo mecânico. Aí, cada um ia para o seu departamento. (Sr. Ayrton, 80 anos)

Então, tinha horários diversos. A gente entrava para trabalhar dez minutos antes, sempre batia o cartão de ponto dez minutos antes, assim que funcionava. (Sr. Alcino, 72 anos)

Na época funcionava com cartão de ponto. Então, se você entrava, você colocava o cartão de ponto. Você batia o ponto e saía a hora que você estava entrando: se era sete e meia, batia 7 e 29, 7 e 28... Na hora que você ia almoçar, você tornava a passar, às 11h. Na hora que você retornava às 12 e 30, você batia novamente. Às 17 e 30 você batia e saía – e ia embora. Aquela sirene lá não controlava horário nenhum pela empresa. Ela controlava o horário que tinha, ela tocava meio dia, seis horas da manhã e seis horas da tarde. Só. A cidade, comércio, tudo se baseava no horário de Ribeirão Preto, pela sirene. Quando era passagem de ano, a gente programava para tocar à meia noite. Naquela hora, o povo assistia na Globo a contagem regressiva. Quando tocava a sirene, à meia noite, soltava os fogos. Aquela coisa, assim! (Manoel, 60 anos)

A sirene era muito conhecida pelos moradores dos arredores da fábrica, assim como o relógio que ficava no alto da torre do prédio da Antiga Cervejaria Paulista, localizado na avenida Gerônimo Gonçalves. Ambos acabaram por chamar a atenção de todos que passavam pelos lados dos dois prédios da Antarctica e muitas pessoas direcionavam seus horários, tomando como referência a sirene e o relógio da fábrica, como contaram alguns depoentes.

Foto 32 – Torre do Relógio da Antarctica.

Fonte: Arquivo Histórico de Ribeirão Preto – Casa da Memória

A sirene, então, segundo o ex-funcionário do Departamento de Recursos Humanos da Antarctica, Sr. Manoel (60 anos), não era utilizada para controlar entrada

e saída de funcionários – o que era feito por conta de cada funcionário e registrado no cartão de ponto. Para ele, a sirene representava, muito mais, um referencial de horário para a cidade que confiava no horário do próprio relógio, quando este estava de acordo com o horário da sirene da Antartica. Ao mostrar a fotografia do relógio que ficava na torre da Antartica para os depoentes, estes manifestaram sua nostalgia com relação às suas recordações.

Olha o relógio da Paulista aí... Aí que tocava a sirene. Os horários: seis da manhã, meio dia e seis da tarde. Era os horários que... O pessoal de Ribeirão Preto se ligava muito nos horários da sirene. Quando tocava a sirene às seis horas da manhã, depois tocava meio dia, depois dezoito horas – às seis horas da tarde, também. O pessoal de Ribeirão Preto estava tão acostumado que se ligava a esses horários que tocava a sirene – que era a Paulista, depois passou à Antartica. Esses relógios aqui funcionavam com a sirene, naquela torre que tem na Paulista lá. Mas não significava horário de trabalhos para os funcionários, não, não, nada, nada, porque tinha diversos horários... (Sr. Alcino, 72 anos)

Ai é o relógio da Paulista. Tocava a sirene, às seis horas da manhã, ao meio dia e às seis da tarde. A Antartica era dez e meia tocava, acho que de tarde tocava também. Mas, não era para nada, não, era só normal. (Sr. Darcy, 76 anos)

No entanto, é de se estranhar que essa fosse a única função da sirene, já que toda fábrica que possui uma sirene tem o objetivo de alertar seus funcionários de que deve exercer alguma ação. Neste caso, os horários descritos pelos entrevistados, coincidem com os horários de entrada, pela manhã, da saída para o almoço e da saída no final da tarde.

Era aí que tinha a sirene, para dar o horário para os empregados, os horários para a entrada e saída do serviço... (Sr. Edson, 75 anos)

Tinha a sirene do relógio. Para entrar, não. Para saída. Para entrar era controlado pelo cartão de ponto que você tinha até 15 minutos. Se você entrasse sete e meia, você tinha das sete e quinze até sete e vinte e nove para entrar. Agora, na saída, geralmente era controlado pela sirene do relógio. (Sr. José Roberto, 58 anos)

A sirene tinha essa função de marcar a hora de entrada e saída, tinha. A sirene tocava as seis horas da manhã – que era na Paulista, depois foi pra Antartica - às seis horas da manhã. Depois era uma sirene diferente, às seis e meia, pro pessoal entrar. Não pegava Ribeirão inteiro. Essa outra, a sirene pegava Ribeirão inteiro, às seis da manhã, meio dia e seis da tarde. (Sr. João, 72 anos)

Talvez, essa divergência quanto à função da sirene dependa da época que o funcionário trabalhou na fábrica, da atividade que exercia e de sua interpretação sobre a função da sirene, pois, tocando ou não, o funcionário deveria cumprir seu horário e

bater o ponto. No entanto, alguns se orientavam pela sirene, para saber que seu horário deveria começar ou já havia acabado, como descreve o Sr. Antonio (62 anos).

Essa sirene era muito famosa. A gente acordava com o barulho, às seis horas, da Antarctica e podia saber que eram seis horas em ciminha mesmo. Meio dia e seis da tarde. Daqui você ouvia. Do Ipiranga você ouvia. “Ó! A sirene da Antarctica já tocou: já são meio dia.” Então, isso aqui não tinha nada a ver com entrada e saída. Cada um tinha um relógio de pulso, lá dentro tinha um relógio na entrada e tinha um relógio de ponto, mas não tinha nada a ver não. Mas, acho que baseava, se o cara estava lá longe, difícil para voltar da hora do almoço: “Opa!”, já era um alerta. Mas serviu muitos anos isso aqui. Foi feito até abaixo-assinado, quando fechou a Antarctica, para manter o relógio funcionando. Foi feito até abaixo assinado, comentaram na rádio, mas não teve como... (Sr. Antonio, 62 anos)

Deve-se, então, entender que a sirene funcionava como um alerta para o funcionário não perder a hora, já que essa fábrica chegou a empregar cerca de 1.200 pessoas, havendo a possibilidade de ter problemas com possíveis atrasos. Diante disso, a sirene cumpria uma função importantíssima: mesmo que muitos funcionários não tivessem consciência, a sirene os alertava quanto à sua responsabilidade de cumprir seus horários, possibilitando, assim, uma melhoria no desempenho de suas funções dentro da fábrica que, em seu auge, produzia em turnos que se revezavam ao longo das 24 horas do dia. Mas, uma coisa é fato: a cidade se orientava pela sirene para muitas coisas, como exemplifica o ex-funcionário, Sr. João (72 anos), ao contar a história do arcebispo que acordava com o toque da sirene.

Até o Arcebispo estava vivo ainda quando parou. Telefonou, mandaram falar comigo que era ele, ele falou: “Ou! Por que pararam a sirene aí? Ela toca e eu acordo às seis horas da manhã...!!!” Teve um vigário aqui da vila [Tibério] que me pediu para levá-lo lá na Antarctica. Ele veio fazer uma visita pastoral aqui na paróquia e queria fazer uma visita numa fábrica. Aí, eu falei com o doutor Gusmão – que era o presidente. “Manda trazer e fazer um almoço especial.” “O senhor pode estar aí? Porque, senão...” Ele que é o presidente que tem que atender... “Marca o dia.” Eu marquei. Dom Arnaldo veio, mandamos fazer um almoço, aí, ele falou: “Olha, eu telefonei e olha a memória desses caras... Por que pararam de tocar as seis horas? Era meu despertador, tocava às seis horas, minha janela ficava aberta e eu levantava. Olha só: é a Paulista. (Sr. João, 72 anos)

Portanto, a sirene marcou a história da cidade de Ribeirão Preto e era responsável por direcionar o horário dos compromissos de sua população, assim como alertar o funcionário da Antarctica de que, mesmo tocando a sirene, deveria exercer sua responsabilidade para entrar, sair, cumprir seu tempo de lanche ou ir ao banheiro – tempo esse que, de acordo com o depoimento do ex-funcionário do

Departamento de Recursos Humanos (DRH), Sr. Manoel (60 anos), não havia quem controlasse.

No horário de trabalho, ele podia ir ao banheiro quantas vezes ele quisesse, isso não era cronometrado. Podia ir ao banheiro normal, só que o pessoal já sabia como era a empresa, então, ele ia normal. Não tinha ninguém que controlava isso. Essa era coisa de saúde, de necessidade. Não tem como fazer, uma coisa dessa é até desumana.
(Manoel, 60 anos)

Por esse depoimento, percebe-se que, ao mesmo tempo que o entrevistado afirma que não havia quem controlasse o tempo de ida ao banheiro, ele salienta que “o pessoal já sabia como era a empresa...” Diante dessa afirmação, deve-se entender que o ex-funcionário toma muito cuidado com as palavras e transmite uma ideia de que os funcionários já haviam sido avisados quanto ao procedimento da empresa caso houvesse demora ou abuso nessa situação.

Ao descrever sua rotina de trabalho no DRH, o depoente passa uma imagem de uma pessoa que está sempre preocupada em defender a empresa, em sempre justificar e explicar a postura da empresa, em defender a existência e o cumprimento das regras e as posturas assumidas pela empresa, talvez pelo fato de que essas regras eram transmitidas aos funcionários, antes mesmo de efetivada a contratação, pelo próprio entrevistado, que se preocupou em ressaltar as vantagens das normas estabelecidas.

Essa postura talvez seja um resquício de sua função no DRH da fábrica, já que esse entrevistado era o responsável pela orientação dos funcionários para que estes se mantivessem em suas funções e para que agissem como a empresa esperava que agissem, ou seja, sem causar transtornos e, muito menos, prejuízo para a fábrica.

A evidência de que o entrevistado possa ter procurado aliviar o que poderia ser considerado como uma forma de controle e de destacar o que deveria ser tido como vantagem para o funcionário, era sua função na empresa e, mais tarde, continuou praticando essa atitude no sindicato, onde ainda é presidente, tendo iniciado essa função por indicação de seus superiores, da própria Antartica. Como exemplo, destaca-se a afirmação de que os funcionários poderiam ir ao banheiro quando e quantas vezes quisessem e que não havia ninguém que controlasse isso, porque “era coisa de saúde, de necessidade. Não tem como fazer, uma coisa dessa é até desumana.” (Sr. Manoel, 60 anos).

Mas, a constatação de que existia uma forma de controlar as saídas de funcionários, entre os anos de 1950 e 1960, deve-se à existência de um livro onde deveria ser registrada a saída e o retorno dos funcionários para fazer o lanche, que deveria durar apenas 10 minutos.

[Para tomar o lanche] a gente saía e tinha 10 minutos para tomar o lanche. Tinha um livro: a gente marcava a hora que ia e a hora que voltava, não podia passar de 10 minutos. Tinha alguém ali marcando. Quando eu fui trabalhar no selo, era a chefe que [marcava]. Se a chefe não estava ali, estava em outro lugar, eu podia marcar a hora que fui e a hora que voltava. Então eram 10 minutos pra tomar lanche. Na hora que saía, marcava 10 minutos. Tinha lanche na parte da manhã, porque a gente entrava cedo... (Maria da Cruz, 76 anos)

Talvez pelo fato de que esta ex-funcionária tenha trabalhado uma década antes do depoente anterior, nessa época ainda não houvesse cartão de ponto e o sistema pode ter mudado posteriormente. Nesse período, o controle ainda era manual e dependia da confiança no funcionário, pois, mesmo que o responsável pelo setor não estivesse, o funcionário poderia sair e fazer, ele mesmo, o registro de sua saída.

Em uma época que a fábrica tinha centenas de funcionários, esse sistema mostra-se bem precário e sujeito a alterações do horário real, ou seja, qualquer funcionário poderia registrar seu próprio horário de saída e de retorno do lanche, o que desperta a dúvida se esses registros são confiáveis.

No entanto, essa é apenas uma hipótese porque não se encontrou elementos suficientes para que se possa afirmar que esse fato realmente ocorria na empresa. Existe apenas a evidência de que poderia ocorrer, devido à precariedade do sistema e do número de funcionários.

Destaca-se, assim, que muitos funcionários se diziam leais à empresa e, mesmo podendo alterar, afirmavam que não o faziam devido à sua responsabilidade com seu trabalho, como percebe-se pelos depoimentos coletados.

Pode-se verificar, portanto, que existia, sim, um controle do tempo por cada um dos muitos chefes que existiam na fábrica, além de um livro onde ficava registrada a saída e o retorno de cada funcionário, nas décadas de 1950 a 1960, o que demonstra o caráter exploratório do trabalhador no sistema capitalista de produção.

Nesta, como em tantas outras fábricas, foi imposto o entendimento de “tempo útil”, imperando “a ideia ‘moralizante’ de que não se pode perder tempo, de que tempo é dinheiro” (Navarro & Padilha, 2007, p. 16). Esta forma de persuasão que se utiliza

do tempo como valor de comércio, demonstra como dominam as ideias da classe dominante.

Navarro e Padilha (2007) defendem a ideia de que os capitalistas reuniram os trabalhadores em fábricas como uma forma de controlar e atender à hierarquia do capital, pois a história da organização do trabalho explica a acumulação capitalista ao mesmo tempo em que relata o sofrimento dos trabalhadores.

O taylorismo não promoveu mudanças importantes na base técnica do processo de trabalho, sua preocupação foi com o desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho. Ele aprofundou a divisão do trabalho introduzida pelo sistema de fábrica, assegurando definitivamente o controle do tempo do trabalhador pela gerência, o que significou uma separação extrema entre concepção e execução do trabalho. (Navarro & Padilha, 2007, p. 17)

É essa nova organização do trabalho e uma consequente fragmentação que, segundo Coutinho, Krawulski e Soares (2007), conduzem o trabalhador a uma maior busca pela identidade e unidade interna nas fábricas, pois a nova organização capitalista se concretiza no processo de criação de identidade dos trabalhadores. Ou seja, o caminho trilhado pelo trabalhador em sua profissão se caracteriza como uma grande importância na vida do trabalhador que se mistura com a construção de sua identidade como ser humano e como profissional.

O reconhecimento de que o atual arranjo societário, em suas ações produtivas, resulte em desdobramentos de tal ordem nos processos identificatórios dos trabalhadores por meio de sua atividade profissional traz subjacente a compreensão de que o trabalho, enquanto fenômeno ao qual os atores sociais são convidados a vincular-se em algum momento de seu ciclo vital, é elemento constituinte da subjetividade humana e, portanto, de sua identidade. Conceber a atividade de trabalho dos sujeitos como constituinte da sua identidade social implica reconhecer, portanto, a relação de mútua determinação entre trabalho e identidade e, conseqüentemente, a constituição de uma identidade profissional, resultante, predominantemente, da vinculação do ser humano a uma atividade laborativa, considerados o contexto e as características dessa atividade, bem como suas implicações para esse sistema identitário. (Coutinho, Krawulski & Soares, 2007, p. 6)

Portanto, em consonância com o processo de exploração do trabalhador, este desenvolve uma característica de identidade junto a seus pares no sentido de garantir uma continuidade no âmbito pessoal e profissional. Diante dessa constatação, verificou-se que para alguns ex-funcionários da Antártica, a fábrica era uma verdadeira família, já que as pessoas passavam grande parte de suas vidas ali dentro, juntas. O Sr. Manoel (60 anos) relata o caso de um trabalhador que permaneceu na Antártica por cerca de 50 anos.

Dentro da empresa era uma família. Você trabalhava lá muitos anos juntos. Às vezes trabalhava 20 anos, às vezes 30, então ia se tornando uma família. Então, como eu fiquei vinte e sete anos, teve gente que ficou quarenta e cinco. Esse senhor que você viu aqui, o Alcides, ficou quarenta. Naquela época a pessoa podia aposentar e continuar trabalhando. Teve gente que eu conheci lá dentro que ficou cinquenta anos... (Manoel, 60 anos)

Quando esse ex-funcionário cita que a Antarctica foi “se tornando uma família”, ele mostra-se porta-voz de várias gerações de ex-funcionários que compartilham do mesmo sentimento de pertença e de que possuíam uma identidade de funcionário da Antarctica, independente da época que tenham trabalhado na fábrica de Ribeirão Preto, como demonstram os depoentes.

Convivência dos funcionários era... Como uma família! Uma família que não briga... (Sr. Antonio, 62 anos – trabalhou em 1986)

Praticamente a Antarctica era uma família. Era muito bom trabalhar na Antarctica, era muito bom mesmo. Bom mesmo... (Sr. Alcino, 72 anos – trabalhou de 1951 até 1991)

[A convivência era] muito boa, muito boa. Entre os empregados eram uma família... Era uma família que não tinham todo mundo o que falar. Até hoje, a gente se encontra e falam: “A Antarctica era uma mãe, era uma família...” (Sr. Edson, 75 anos – trabalhou de 1960 a 1992)

Convivência? Eu não me lembro que teve, assim, algum questionamento, alguma discussão. Mas, era igual uma família bem grande, viu. E, depois de muito tempo, a gente foi criando uma amizade muito boa, graças a Deus. (Sr. Francisco, 79 anos – trabalhou de 1948 a 1986)

Era bom demais! Era um ambiente muito gostoso, de muita amizade. Tinha respeito, muita brincadeira, mas muito respeito também. Então era assim, meio que quase família. (Sr. Emerson, 38 anos – trabalhou de 1989 a 2003)

Ah, muito bacana! Muito bacana. De maneira geral, muito bacana. Ah, vamos pôr em minúcias tudo isso? Havia brigas, havia rsgas, havia divergências, havia festas, alegria, apadrinhamento... Apadrinhamento, digo, entre familiares, né? Havia muita alegria, de maneira geral, havia muita alegria. 95% alegria. E 5% briga, como em qualquer família... (Sr. João Fernando, 45 anos – trabalhou de 1990 a 2005)

Olha, muito boas lembranças. Eu acho que eu passei minha juventude lá. Lembrança dos amigos, das viagens que a gente fazia, de ir para a praia, de excursão do pessoal, dos amigos, as confraternizações, algumas brincadeiras sem graça, também, sempre têm quando a maioria é homem, mas muito boas lembranças porque toda vez que eu encontro alguém da Antarctica eu sinto como se fosse família, você entendeu? Com algumas exceções, né, mas toda vez que eu vejo alguém da Antarctica parece que faz parte da família. Pessoas que nós convivemos, sofremos juntos algumas situações, algumas desventuras, mas lembro com saudade. Não me arrependo de ter ido trabalhar lá. E tenho a agradecer a Deus, assim, que aprendi muita coisa lá. (Sr. Rogério, 58 anos – trabalhou de 1976 a 1992)

Como se pode perceber a partir dos depoimentos, a sensação de que os funcionários da Cervejaria Antarctica faziam parte de uma família mostrou-se generalizado, pois, cada um a seu modo externou o sentimento de pertença a uma grande família, com uma convivência boa, mas também com seus momentos de brigas, como em qualquer família.

Os depoentes que testemunharam esse sentimento, trabalharam na Antarctica em diferentes momentos de sua história, mas o relacionamento entre os funcionários não mudou, independente das alterações realizadas em sua administração, ao longo de sua história, ou da função que exerciam na fábrica.

O sentimento de que os funcionários se tornavam uma família, dentro da Cervejaria Antarctica, acabou permeando o imaginário da população da cidade que chegava ao ponto de fazer promessa para conseguir entrar na Antarctica, rezando em uma capelinha que se localizava fora dos muros da cervejaria. Esse fato foi testemunhado em algumas entrevistas, como a do Sr. Manoel (60 anos).

E na Antarctica, para surgir uma vaga era a coisa mais difícil naquela época. Tinha gente que fazia até promessa naquela capelinha que tem lá até hoje, para entrar na Antarctica. Então, a pessoa que entrava, como eu falei anteriormente, não saía. (Sr. Manoel, 60 anos)

A história dessa capelinha é controversa e existem diversas versões a respeito de sua existência. Uma dessas lendas conta que houve um assassinato e quando tentaram tirar a capelinha, o muro caiu, havendo a necessidade de reconstruir a capelinha. Outros defendem a teoria de que era uma fonte de ajuda a entidades sociais, pois a cera derretida seria recolhida e convertida em dinheiro para auxiliar essas entidades. Mas, também, existem aqueles que defendem a ideia de que é apenas devoção popular. Vale observar a história contada pelo Sr. Francisco (79 anos).

A senhora sabe a história dessa capela? Contava os antigos, que antigamente, a Paulista quando foi construída era cercada com cerca, cerca comum, arame. Com o tempo, mataram um homem aí, nesse local, e tinha a capelinha, quando fizeram o muro, progrediram, né, não fizeram a capelinha. O muro não parava em pé. Aí resolveram para sempre, para sempre, deixarem ela lá, hoje mudou tudo, hoje é um estúdio de cinema, mas a capelinha está lá. Pois é. Ela mantém a capela lá. Porque? Em razão disso que contava o pessoal mais antigo de lá. Todo o resíduo que caía aqui, aqui tem uma espécie de um cocho, aqui tem uma grelha e aqui uma espécie de um cocho. O pessoal raspava, uma vez por semana o pessoal raspava, porque toda a segunda feira ia o pessoal lá que fazia promessa de acender vela e com o tempo eles vendiam e distribuía o dinheiro em coisa para casa de caridade. No tempo da Paulista,

antes da fusão com a Antarctica, depois eu não sei mais o que virou. (Sr. Francisco, 79 anos)

Seja essa história verdadeira ou não, o fato é que a capelinha continua nos muros da antiga fábrica da Antarctica e continua sendo objeto de devoção popular, como presenciado no momento em que esta foto foi tirada.

Foto 33 – Capelinha da Antarctica.

Foto: Mãe C. Castro.

Além da evidência clara de que muitas pessoas, na cidade, manifestavam o desejo de trabalhar na Antarctica, a declaração de que muitos faziam promessas nessa capela para ser contratado pela empresa não se confirmou em outros depoimentos, pois a maioria nunca ouviu falar de alguém que tivesse feito promessa para tal fim. O que se confirma é que existiam promessas, sim, mas da população em geral e para diversos fins, como verificado nos depoimentos.

Não. Ouvi dizer [que faziam promessa para entrar na Antarctica], mas nem todo mundo que ia nessa capelinha era gente da Antarctica. Às vezes, pessoa que passava ali. (Sr. Rogério, 58 anos)

Promessa para entrar na Antarctica? Não, não, disso não! (Sr. Darcy, 76 anos)

Que eu saiba não. Nunca, ouvi falar. Eu sabia que fazia promessa, o pessoal que passava na rua, mas para trabalhar na Antarctica nunca ouvi falar. Isso, não posso

falar. Nunca fiquei sabendo. Podia até ter tido isso aí, sim, lógico, mas nunca fiquei sabendo. (Sr. Alcino, 72 anos)

Faziam sim, faziam sim. Promessa comum. Eu não me lembro de ninguém, não, mas, eu ouvi muito comentário disso. (Edson, 75 anos)

Ah! Ali na Paulista. A capelinha da Paulista. Ia muita gente, lá, pedir. Aí, prometia as velas. Aí, ia lá acender para as almas, mas tinha muita gente que levava fotografia, mas eu nunca vi. (Sra. Terezinha, 80 anos)

Como ficou evidente, existem histórias que permeiam o imaginário tanto da população ribeirãopretana, quanto dos ex-funcionários, principalmente os mais antigos. Muito se contava sobre acontecimentos que teriam dado origem à construção dessa capela.

Ah, tudo é lenda. Que em mil, oitocentos e não sei quanto alguém foi morto aí e alguém fez essa capelinha, depois a cervejaria Paulista com os Junqueira fizeram aí e cultuaram isso. Ninguém nem sabe porque vai lá rezar. Simplesmente, porque tem um monte de vela acesa e as pessoas acreditam que Deus vai ajudar. Então, chega lá seis horas da tarde para você ver, já fez isso? Vai lá fazer parte da sua pesquisa, fica lá cinco e meia, seis horas da tarde. Param carrões e carrões ali, com senhoras com motoristas... Ela vai lá, reza e depois vai embora. Nem sabe o que estão fazendo ali. Pergunta para elas qual o significado disso. Alguém foi morto aí, antes da fábrica acontecer, porque do lado de cá do rio, onde eu te mostrei lá que era a Diretoria, era a Cervejaria Paulista. Aqui era dos Junqueira, o advogado lá era o Roberto Gusmão, que era um que foi até Ministro da Indústria e Comércio. Esse cara que intermediou essa venda, só que depois ele se tornou presidente, sentado aqui nessa cadeira, aqui nesta sala. E isso ficou aí, ó. Então, é uma tradição, uma tradição. Uma vez, veio um diretor e mandou fechar isso aí. Teve um reboiço na cidade, precisou mandar abrir, rapidinho. O nome dele era Francisco. Eu não lembro o sobrenome, agora. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Existe, ainda, uma outra teoria que defende que a manutenção dessa capela nos muros da fábrica baseava-se na contribuição com obras filantrópicas, a partir dos restos de velas queimadas pela população, para se alcançar alguma graça. Segundo alguns entrevistados, existiam pessoas que se dirigiam até essa capela e raspavam a cera, que caía em uma espécie de cocho, para vender e doar em produtos para casas de caridade da cidade.

Existindo, ou não, promessas para ingresso como funcionário nesta cervejaria, o fato é que a população em geral pretendia fazer parte do quadro de funcionários da Antarctica que chegava a premiar os funcionários que conseguissem construir uma carreira dentro da empresa. Ao se completar 35 anos de dedicação à fábrica, o funcionário receberia um relógio de ouro.

Recebi depois que completei trinta e cinco anos de serviço, aí, eu recebi um relógio de ouro. Na época eu vendi: “Eu vou usar isso aí.” Porque, na época, minha filha estava estudando, fazendo faculdade e isso ia ajudar a gente na faculdade. Não tenho mais não! (Sr. Alcino, 72 anos)

Essa era uma postura muito comum entre os funcionários premiados: receber a premiação como forma de reconhecimento pelos anos de dedicação à Antártica, mas depois vender o relógio para suprir alguma necessidade: estudo em curso superior de algum filho, tratamento de saúde, pagamento de dívida ou outros motivos pessoais para que o ex-funcionário necessitasse do dinheiro que pudesse advir da venda desse bem que, para eles, representavam uma relíquia da empresa que soube reconhecer seu trabalho. Apesar desse sentimento, apenas um dos entrevistados conservou o relógio e demonstrou um sentimento de nostalgia e orgulho pela posse desse bem.

Foto 34 – Relógio de ouro: verso.

Foto: Mêire C. Castro.

Foto 35 – Relógio de ouro: frente.

Foto: Mêire C. Castro.

No verso do relógio, vinha a seguinte inscrição: “Ao prezado amigo (nome do funcionário) o reconhecimento da Companhia pela sua dedicada colaboração durante 35 anos de serviços. Antártica. 1988.”

Como havia a possibilidade de escolha entre o relógio de ouro de pulso ou de bolso, além da licença remunerada de 60 dias, existiam funcionários que optavam por não receber o relógio, nem tirar licença. Esses funcionários manifestavam a preferência por receber todos esses valores em dinheiro e eram atendidos pela empresa.

Recebi muitos prêmios, durante o tempo em que trabalhei na Antártica. Foram 39 anos de trabalho. Ganhei prêmio por 25 anos de trabalho na empresa, por 35 anos, cartões de homenagem durante festas de lançamento de produto... Quando fiz 35 anos de empresa, me deram um relógio de pulso, inteirinho de ouro. Uma beleza! Mas eu já tinha um que tinha ganhado de minha esposa em 1966 e que nunca tirei do pulso. Olha aqui: é este. Então, preferi receber o valor do relógio e da licença, que naquela época era de 60 dias, em dinheiro. (Sr. João, 72 anos)

Além do relógio de ouro que a empresa premiava o funcionário que completasse 35 anos de serviço, havia também outro tipo de premiação ao funcionário que completasse 25 anos de serviço: um distintivo e uma carta comemorativa que parabenizava o funcionário pelo seu aniversário de 25 anos de empresa e também concedia “uma licença de 1 (um) mês, com vencimentos integrais, como justo e merecido prêmio aos seus esforços”, como relatava a Carta Comemorativa do entrevistado.

Foto 36 – Carta comemorativa

Foto: Mêire C. Castro

Foto 37 – Distintivo comemorativo

Foto: Mêire C. Castro

Esse distintivo era um broche de metal com o símbolo da Antártica e a insígnia de 25 anos para se utilizar na lapela da camisa que o funcionário fazia questão de usar todos os dias como forma de demonstrar que seu trabalho foi reconhecido pela empresa para a qual dedicou sua vida. Além deste broche, o depoente usava, também um outro broche, um pouco menor, afixado no crachá que ainda guarda com orgulho e nostalgia.

Foto 38 - Crachá e broche.

Foto: Mêire C. Castro.

Apesar da constatação de premiação aos funcionários que alcançaram estabilidade na Antarctica e chegaram a completar 25 e/ou 35 anos de empresa, percebeu-se que outros funcionários mais antigos não tinham conhecimento desta premiação. No caso, este depoente premiado trabalhava no administrativo, tendo iniciado suas atividades nesta cervejaria no ano de 1960 e recebido essa premiação em 1985, fato que não era vivenciado ou ao menos de conhecimento de outros ex-funcionários mais antigos.

Uma operária que trabalhou na fábrica entre 1954 e 1970, afirmou que, durante o tempo que trabalhou na Antarctica, nunca ganhou qualquer prêmio: “Não. Isso daí, não. Isso daí... a não ser que teve depois que saí.” (Sra. Maria da Cruz, 76 anos).

Diante dessa divergência, foram buscadas evidências em outros depoimentos para comprovar se tratava-se de uma prática que começou após a saída dessa ex-operária ou se existia uma diferenciação quanto ao tratamento e premiação em relação a cargos e funções.

Com relação a cargos e funções, não foi possível averiguar a existência de diferenciação na prática da premiação, mas com relação ao período em que o funcionário trabalhou, pode haver uma explicação coerente.

Para elucidar essa questão, um depoente que trabalhou entre 1951 a 1991, esclareceu que era prática comum, os funcionários serem dispensados da Antarctica

quando completassem 10 anos de empresa¹. Depois, se fosse do interesse da fábrica, esses funcionários poderiam ser chamados de volta² para reintegrar o quadro de funcionários, mas passaria a contar o tempo de empresa após sua reintegração.

O que se entende, então, é que essas premiações não aconteciam com frequência e, quando aconteciam, os demais funcionários nem ficavam sabendo. Portanto, existia a política de premiação, mas a prática de demissão dos funcionários quando completassem 10 anos de empresa, impedia que essa política fosse colocada em prática, o que culminou no desconhecimento dos demais funcionários. Mas, mesmo não recebendo premiação alguma, os funcionários ficavam satisfeitos por receberem seus direitos, já que foram demitidos da fábrica, havendo, também, a possibilidade de serem readmitidos.

Não por que quando eu entrei na Antarctica, o pessoal que completava dez anos na época, isto é, não aconteceu comigo não, mas, o pessoal anterior a mim, pagava todos os direitos, desligava e se fosse bom funcionário, voltava a ser reintegrado. Então, quando eu entrei na Antarctica, já estava em extinção isso daí. (Sr. Alcino, 72 anos)

Este depoente trabalhou na cervejaria entre 1951 e 1991, o que conduz ao entendimento de que esta prática era anterior aos anos 1950 – de acordo com seu depoimento – e, a partir de outros depoimentos, constata-se que outros funcionários que trabalhavam na fábrica nem sabiam que existia alguma premiação por tempo de serviço – nem aqueles que eram responsáveis pela química da cerveja que trabalharam até a fábrica de Ribeirão Preto ser fechada e depois foram transferidos para outras unidades, especificamente, neste caso, a matriz de São Paulo.

Pela fala de um entrevistado – mestre-ervejeiro que trabalhou nesta fábrica entre 1990 até fechar, tendo sido transferido para São Paulo, após a fusão Antarctica-

¹ Explica-se a evidência de demissão do funcionário que completasse 10 anos de empresa, a partir da legislação da época que traz o seguinte texto, no artigo 492 da CLT: “O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovada” (Art. 492 da CLT). Essa garantia da estabilidade foi institucionalizada na Constituição de 1946, para evitar qualquer arbitrariedade do empregador ao despedir seu funcionário sem quaisquer garantias ou recursos que o sustentasse até conseguir outra colocação. Na Constituição de 1967, foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), quando o funcionário passou a ter a opção de estabilidade ou depósito do FGTS. A Constituição de 1988 acabou com esta opção pela estabilidade e os funcionários admitidos após 05/10/1988 foram integrados, obrigatoriamente, no regime de FGTS. (Lago, n.d.)

² O funcionário que fosse chamado de volta antes de 6 meses e registrado com um salário inferior ao que estava registrado em carteira no contrato anterior, caracterizava continuidade do contrato e, portanto, fraude trabalhista. Devido a essa legislação, o retorno só se realizaria, após 6 meses da demissão e com registro de um novo contrato em carteira de trabalho do funcionário. Assim, não caracterizaria continuidade e, sim, um novo contrato de trabalho. (Lago, s.d.)

Brahma, passando a trabalhar para a Ambev – percebe-se que, durante o tempo em que trabalhou em Ribeirão Preto, não sabia de premiação alguma.

Eu, particularmente? Não. Um agradecimento ou outro no final de ano, mas nada de... Premiação do quê? Não, não, não, não. Eu ganhava brinde, botonzinho direto, alguém passava e sempre dava, mas nada de um evento exclusivo. Que eu me lembre, não, para te falar a verdade. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Mesmo sendo constatado que, na prática, não era o que a teoria pregava que deveria acontecer, o responsável pelo Departamento de Recursos Humanos – que trabalhou entre 1974 e 1998 – defende que essa prática era para todos os funcionários e que diariamente deveria ser verificado se algum funcionário deveria ser beneficiado com a devida premiação de 25 anos ou de 35 anos de trabalho na cervejaria Antartica.

E quem lá na empresa fazia vinte e cinco anos de trabalho ganhava um mês de salário e ganhava um botão de prata. Aquele que fazia trinta e cinco anos de trabalho, ganhava seis meses de trabalho e ganhava um relógio de ouro. E, aí, ele podia fazer a opção de pulso ou de bolso. Então, geralmente, a pessoa pedia de bolso porque vinha a corrente, era maior, era mais bonito... Esse relógio era caríssimo, era comprado em São Paulo. Então, a gente tinha um controle, era até eu que fazia, a efeméride das pessoas, dos funcionários. Todo dia você tinha que consultar aquilo, para ver se tinha a efeméride das pessoas, para ver quem ia fazer vinte e cinco ou trinta e cinco anos. Então, já era programada, a gente já sabia, entendeu? (Sr. Manoel, 60 anos)

Esse era um trabalho que exigia muita atenção dos funcionários do setor, mas ao mesmo tempo existia a possibilidade de acontecer o esquecimento, em algum dia, de verificar a “efeméride” dos funcionários ou o tempo de serviço passar despercebido e não premiar alguém. Mas não há evidências suficientes para garantir que isso acabou ocorrendo em algum momento.

O que se pode afirmar é que houve dificuldade em encontrar algum ex-funcionário, entre os depoentes, que tivesse sido premiado e que ainda mantivesse guardado o seu prêmio de “bom funcionário da Cervejaria Antartica”, de Ribeirão Preto.

4.2 Incorporação do trabalho feminino e infantil

A história da industrialização brasileira é marcada pela presença do trabalho feminino e infantil, pois, de acordo com Sczip (2013), “nos primeiros anos da República, destacou-se o decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que regulamentava o trabalho de menores, cujas imposições acerca da idade, horário, local e condições de trabalho não chegaram a ser postas em prática.” (p. 417).

A política trabalhista, no Brasil, sofreu nova alteração a partir de 1917, influenciada pelas movimentações operárias entre 1917 e 1920. “Ao intensificar seu protagonismo na luta por melhores condições de trabalho, o proletariado impôs ao Estado a sua agenda” (Sczip, 2013, p. 417).

O trabalho feminino e infantil estava na pauta de reivindicações apresentada pela greve geral de 1917, que mesclava reivindicações sindicais com questões relacionadas às condições de vida nas cidades, como explica Sczip (2013).

À exigência da jornada de trabalho de oito horas, proibição do trabalho noturno para mulheres e menores de 18 anos, aumento salarial, pontualidade no pagamento, entre muitas outras, somava-se reivindicações de melhoria das condições de consumo, como barateamento, fim da especulação e falsificação dos gêneros de primeira necessidade e barateamento dos alugueis. (Sczip, 2013, p. 417)

A onda grevista de 1919 trouxe à pauta essas reivindicações, novamente, levando o Congresso Nacional a tornar permanente a Comissão de Legislação Social da Câmara Federal, mas não surgiram novas leis e as antigas não eram cumpridas nem fiscalizadas. Entretanto, em 1923, começaram a surgir leis que concediam alguns direitos aos trabalhadores – leis estas que passaram a dar início a uma legislação previdenciária no Brasil. Pode-se citar como exemplos: a Lei da Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários (1923), com extensão de seus benefícios aos trabalhadores das empresas portuárias e marítimas (1926) e a Lei de férias aos funcionários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (1925), mas apenas com a Revolução de 1930 é que foram definidas novas diretrizes para a legislação trabalhista no Brasil (Sczip, 2013).

Especificamente, quanto à Antarctica de Ribeirão Preto, a grande maioria dos funcionários na linha de produção da Cervejaria Antarctica sempre foram homens, mas, de acordo com os depoimentos coletados, houve uma época em que existiam mulheres. Porém, uma coisa já se sabe: mulher trabalhando na linha de produção deixou de existir, restando apenas algumas que exerciam funções nos setores administrativos da empresa, como verificado nos depoimentos.

Quando eu entrei, não. Antes, tinha na fábrica. Mas, antes da década de 1970, foram dispensadas. Acabaram. O pessoal da fábrica passou a trabalhar só com homem. Quando eu entrei na Antártica, mulher não trabalhava. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Tinha. Tinha no laboratório... Antigamente, antes de mim, havia mais mulheres nos setores da fábrica, como operária. Na minha época, havia mais no laboratório mesmo. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Na época em que existiam mulheres trabalhando nos setores produtivos da fábrica, as mulheres que tinham filhos em idade de amamentação, poderiam ter uma pausa no trabalho para se dirigirem até o refeitório para amamentar. O interessante é que a função do refeitório é ser um espaço para refeições e, na Antártica, essas refeições eram fornecidas pela empresa, mediante compra de vale-refeição e, mesmo assim, os ex-funcionários testemunharam a qualidade da comida. Mas nem sempre existiu refeitório na empresa, como contam os depoentes.

Tinha o refeitório, mas às vezes eu ia almoçar em casa. (Sra. Terezinha F., 82 anos)

Antes não tinha refeitório, depois com a implantação do refeitório, então diminuiu o horário do almoço, uma hora só de almoço. (Sr. Edson, 75 anos)

Cada um fazia sua obrigação, horários diferentes de almoço. No refeitório, digamos assim, podia até cruzar a cerveja com o refrigerante, mas, nunca... Espaço tinha para todo mundo, uma comida boa. (Sr. Francisco, 79 anos)

De qualquer forma, o refeitório não era utilizado apenas para serem realizadas as refeições dos funcionários, era também utilizado, de forma improvisada, para a amamentação dos filhos das funcionárias. Era comum que os pais das trabalhadoras levassem os bebês até a cervejaria para que suas filhas pudessem amamentá-los.

Que nem eu estava falando: no começo que não havia muita legislação, você colocava lá uma mulher que ficasse grávida ou não, ninguém estava nem aí, ela ia trabalhar, amamentar lá, na boa. Ah, que legal, a Antártica deixava ela amamentar lá no refeitório. Não é porque ela era boazinha, era porque era assim na época. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Esse procedimento da fábrica talvez fosse devido à periculosidade do setor de trabalho dessas funcionárias, tanto que a fábrica liberava as mulheres que ainda amamentavam para se dirigirem ao refeitório para amamentarem, mesmo que essa não fosse a utilidade primeira do refeitório que, no início a empresa ainda não oferecesse a refeição e o funcionário tivesse que levar sua própria marmita, como explica o depoente.

Aqui era refeitório só para almoçar, não fazia comida aí entendeu? Aí, era o funcionário que levava a sua marmita. Quem morava longe, levava. As mulheres que estavam trabalhando, iam amamentar o neném lá, porque os pais ou mães levavam porque para sair da fábrica para amamentar, não dava, porque tinha quase duzentas mulheres na fábrica. Então, o refeitório era isso aí. (Sr. João, 72 anos)

Este depoente trabalhou na fábrica entre 1959 e 1998, nos levando a entender o procedimento da fábrica pelo fato de que a Previdência Social não arcava com o ônus da licença-maternidade das mulheres empregadas, levando a empresa a gerar uma situação totalmente improvisada para atender a uma necessidade da funcionária, sem onerar a Antarctica, nem atrapalhar o andamento da fábrica, nem permitir que a operária deixasse de exercer suas funções por muito tempo – apenas o tempo de amamentar e voltar às suas funções³. Mas, infelizmente, não foi possível descobrir quanto tempo a funcionária ficava efetivamente de licença no período do parto.

No entanto, as entrevistas conduziram a depoimentos que defendiam que as tarefas exercidas pelas mulheres eram tidas como “mais leves” pelos depoentes e o trabalho “pesado” ficava a cargo dos homens. As mulheres costumavam trabalhar selecionando garrafas, separando os tipos de garrafas que seriam encaminhados a cada setor: garrafas de cerveja, de meia cerveja ou de refrigerante. Exerciam, também, atividades como telefonista, como contam os entrevistados.

O trabalho delas era mais leve, trabalhavam no vasilhame. Selecionava garrafa, nas duas: meia e inteira. E trabalhavam também como telefonista. No escritório não tinha, depois que, mais pra frente, quando foi indo, que nós pegamos, uma ou outra, para ajudar e coisa e tal, mas não tinha. (Sr. João, 72 anos)

Tinham. Tanto é que naquela época, mil novecentos e quarenta e oito, eles mudaram um pouco a política e foi quando as mulheres começaram a trabalhar. Mas, também, só tinham servicinho leve sempre. Sempre serviço mais pesado eram sempre destinados aos homens. Então a meninada, na época, inclusive eu, saí em maio de mil novecentos e quarenta e nove, acho que eu fui trabalhar na cervejaria Paulista, em junho do mesmo ano e depois a política mudou. É sempre assim, a política mudou, as mulheres foram saindo, algumas se aposentaram, eu já estava na fábrica de baixo há algum tempo, até que ficou somente os homens. (Sr. Francisco, 79 anos)

³ A licença-maternidade só foi introduzida, no Brasil, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, com direito a licença de 4 semanas antes e 8 semanas depois do parto, além de salário integral e direito assegurado a retornar à função que ocupava antes do afastamento. No entanto, o pagamento não era suportado pela Previdência Social e só foi incorporado às prestações da Previdência Social, a partir de 1974, mas somente para as seguradas empregadas (Ansiliero e Rodrigues, 2007).

Na época que as mulheres trabalhavam na fábrica, existia uma convicção do que deveria ser trabalho de mulher e do que era trabalho de homem.

As mulheres só faziam serviços assim mais específicos de mulher, não fazia serviço bruto, na época. (Sr. Alcino, 72 anos)

É, era específico de homem. Depois, quando chegava lá na hora de carregar o engradado, era específico de homem, era homem que pegava tudo isso daí. [Outras funções] podia ser de homem ou mulher, agora, o que mais tinha na revisão, essas coisas, tudo era mulher. Mas, nas máquinas, isso aí era tudo homem. E onde punha na máquina de lavar, também, às vezes, tinha homem e mulher. Só que na máquina de lavar, a gente, às vezes – muitos até riam – brincava que era só mulherada alta, baixa não dava conta. (Sra. Maria da Cruz, 76 anos)

Talvez, devido a essa crença, é que as mulheres trabalhassem no engarrafamento da cerveja, fizessem revisão nas garrafas, além de trabalharem na faxina da fábrica, nos dias de sábado. Ou seja, não tinham uma função definida dentro da cervejaria, acabavam colaborando em todos os setores, no tipo de serviço que fosse preciso fazer naquele momento. Nesse sentido, ao reservar às mulheres as tarefas menos qualificadas alegando serem mais leves, tentavam justificar seus salários que eram mais baixos que os dos homens.

Eu trabalhava na engarrafaria, no engarrafamento de cerveja. Minha primeira função foi lavar garrafa na máquina. Meu trabalho era no engarrafamento, fazendo revisão. Trabalhava para limpar o vitró. Eles punham a gente para isso. Quando fosse sábado, ajudando a fazer a faxina, isso aí. (Sra. Terezinha Z., 80 anos)

O fato é que mulheres e homens tinham funções diferentes na fábrica, já que o trabalho dito “pesado”, tais como carregar engradado de bebida, ficava para os homens. As mulheres faziam serviço de revisão, separando garrafas que poderiam ter alguma sujeira ou tirando garrafas vazias, o que exigia mais atenção e concentração. Outras trabalhavam na produção do refrigerante e existia, também, aquelas que eram responsáveis pela faxina da fábrica, funções estas desprezadas pelos homens que alegavam que elas trabalhavam na “parte mais fraca”, de acordo com o Sr. Walter.

Faziam funções diferentes. Os homens iam mais para a parte pesada, carregar engradado que, naquele tempo não tinham as esteiras, então tinha que pegar os engradados. As mulheres, era na parte mais fraca, tinha mulheres que trabalhavam no departamento de sacaria vazia, para remendar sacos, as outras eram que trabalhavam nas leiteiras que era para tirar as garrafas, separar as garrafas vazias, tinham as que trabalhavam na fábrica de refrigerante, a turma de limpeza, as mulheres que ficavam nas linhas, que as garrafas correm nas linhas, para ver se tinha garrafa suja. Se tinha problema, tirar. (Sr. Walter, 80 anos)

Especificamente na fábrica de refrigerante, homens e mulheres exerciam funções iguais, mas também existiam mulheres no laboratório de refrigerante e de cerveja, mas no escritório não existiam muitas mulheres. Na fábrica de refrigerante, houve um tempo em que chegaram a ter cento e vinte mulheres que, às vezes, trabalhavam junto com homens e, estes, também chegaram a trabalhar no engarrafamento de refrigerante, como as mulheres. Neste setor, não havia diferença de trabalho por gênero, como conta o Sr. Edson.

Mulheres faziam diferente, tinha secção que faziam igual... Na fábrica de refrigerante, por exemplo, tinha mulheres e homens que faziam a mesma função na fábrica de refrigerante. Nós chegamos a ter, na fábrica de refrigerante, cento e vinte mulheres trabalhando. Todas trabalhavam no engarrafamento e junto com elas tinham homens, às vezes, que ajudavam no processo de engarrafamento. E no escritório tinham poucas mulheres. No escritório, bem poucas. Tinha mais mulheres na fábrica. Na sala de laboratório também tinha mulheres, na sala de laboratório de cerveja também tinha mulheres. (Sr. Edson, 75 anos)

Na década de 1960, ainda se empalhava garrafa de cerveja, serviço este que era realizado pelas mulheres operárias e, ao final da linha, outras mulheres pegavam a quantidade necessária, colocavam em caixas que seriam encaminhadas para serem ensacadas para, só depois, serem transportadas para o depósito da indústria e, ao final desse processo, é que seriam comercializadas. Cabia às mulheres, assim, o cuidado com as garrafas e seu preparo para que não quebrassem durante o transporte, já que ainda não existiam os engradados de bebida que podem ser empilhados e transportados sem muito cuidado.

Então, tinha as mulheres que ficavam lá. Trabalhava mulher naquela época para colocar a palha, uma por uma, na garrafa. Depois, lá no fundo, tinha duas que punham em umas caixas, que era a quantia certa que ia em cada saco, ali ensacava e ia para o depósito. (Sr. Darcy, 76 anos)

Tinha que pegar as garrafas e tinha uma alavanca, a gente enchia as caixas, ela soltava. Outra hora, elas punham o saco, assim, a gente costurava. Então, eu mexia com essas garrafas. Tinha essa máquina que levantava, a gente punha, ela já caía dentro do saco. Uma hora a gente ficava ali, outra hora a gente costurava o saco. Revezava o serviço. Costurava o saco, aí depois disso ia para baixo. (Sra. Terezinha F., 82 anos)

Por que era ensacada a cerveja? Noventa por cento que ia para o interior era ensacada. Isso, há cinquenta e três anos. Aí, colocavam aquela palha no saco e amarravam. Soltavam na bica e aí tinha que pegar lá embaixo, punha num carrinho de roda e ia até o vagão. (Sr. João, 72 anos)

Muito antes tinham mulheres que, na época, as garrafas de cerveja não eram colocadas em – a gente chama de garrafeiras – eram colocadas em sacos com

serragem, essas coisas. Então, tinham as mulheres que costuravam esses sacos, para poder entregar. (Sr. Rogério, 56 anos)

Os depoimentos conduzem ao entendimento de que a responsabilidade por proteger as garrafas para que não se quebrassem durante o transporte, era das mulheres, além da dupla revisão destas garrafas, pois elas revisavam as garrafas antes do processo de envasamento e após esse processo, porque a garrafa cheia também poderia conter impurezas e, nesse caso, precisariam ser retiradas. Nessa época, portanto, as garrafas que seriam entregues no comércio local e, também, em outras cidades, deveriam ser empalhadas e ensacadas. Questiona-se, então, que diante da importância desse trabalho das mulheres que garantiam a qualidade da limpeza das garrafas e todo o preparo e cuidado para que pudessem ser transportadas, não seria justo que o salário delas fosse maior?

Tinham, os serviços mais leves eram para as mulheres. Aqueles de empalhar as garrafas, revisar, porque tinha revisão de garrafa vazia, depois tinha dela cheia, depois tinha a rotulagem, depois lá embaixo era manual, depois que acabou a sacaria passou a ser engradado... (Sr. Darcy, 76 anos)

Os serviços considerados mais leves, pelos chefes, eram os de lavagem das garrafas, de revisão, de colocação do selo de imposto, de rotulagem, de empalhamento e de ensacamento, pois elas eram consideradas mais delicadas, mais atentas e mais cuidadosas para esse tipo de serviço, de acordo com os depoimentos.

As mulheres trabalhavam mais na parte de engarrafamento, na linha de engarrafamento. Tanto de colocar na máquina de lavar garrafas. Elas colocavam as garrafas, normalmente as garrafas saíam limpas. Na hora do engarrafamento, também as mulheres que colocavam as garrafas. Colocação de garrafas na máquina. Essa máquina passava pela enchedora, a linha que saía dos pasteurizadores. Então, quando entrava na linha que eram os pasteurizadores, aí vinha a rotulagem e a selagem na época. O controle de arrecadação que é o ICMS hoje, ICM não, imposto de consumo hoje é IPI, na época era selo. Colava-se em cima da tampa da garrafa, como se tem hoje nas bebidas de vinho, por exemplo, muitos vinhos têm, pinga... Porque, hoje, se exige um selinho. Assim, era a garrafa de cerveja. E, para essas garrafas que tinha que ir para fora, para o exterior, a própria linha já colocava os palhões na garrafa. A maior parte disso era feito por mulheres porque era um serviço mais leve. E o trabalho era dividido em seções. (Sr. Ayrton, 80 anos)

Por que o serviço foi ficando praticamente mais para homens mesmo. Tinha mulheres só para remendar saco. As cervejas não eram encaixotadas, como hoje em caixas, eram ensacadas, em sacos de estopa. E tinha mulheres só para remendar sacos, porque rasgava e as mulheres só para costurar e com o passar do tempo foi acabando esse serviço de manuais das mulheres. Na fábrica foi ficando serviço pesado, no depósito de produtos, mulher não vai carregar engradados para jogar em cima de caminhão, então não é serviço para mulher, então foi acabando. Aquele serviço não

era para mulher. Nas máquinas, também, esse serviço de farol, foi acabando e as mulheres foram saindo... (Sr. Edson, 75 anos)

Como se percebe pelos depoimentos, existe um consenso do que é considerado “trabalho de mulher”, pois os ex-funcionários declararam que as mulheres exerciam serviços que exigiam mais atenção, tal como a revisão que era chamado como serviço de farol; delicadeza, como colocar o selo do imposto; precisão, como remendar o saco e cuidado, como empalhar as garrafas já cheias de cerveja e ensacar as caixas que seriam encaminhadas à exportação. Além disso, o depoente deixa claro o que considera “serviço de homem”: “carregar engradados para jogar em cima de caminhão” (Sr. Edson, 75 anos).

Ficou muito claro que as mulheres exerciam tarefas para as quais possuíam habilidades que, na época, era considerado que os homens não tinham – o que conduz ao entendimento de que eram melhor qualificadas do que os homens, merecendo reconhecimento no salário. Mas, pelos depoimentos, esse reconhecimento não acontecia, já que o argumento era de que o serviço era “mais leve”.

Quando as garrafas chegavam ao setor de revisão, esta era realizada antes e depois da lavagem na máquina. As garrafas que não passassem na inspeção das mulheres, eram conduzidas ao laboratório para análise química e verificação se haveria possibilidade de reutilização daquelas garrafas, de acordo com a Sra. Maria da Cruz.

É. Era rodízio que tinha. Dali, então, tirava, eu levava para o laboratório. Tirava também as garrafas, antes de passar na máquina, depois que revisava, a gente levava também, para eles fazerem a análise na garrafa que foi revisada, eu levava para o laboratório, também. Tinha o Sr. Araújo que era o químico. Então, levava lá que tinha outros funcionários que faziam esse serviço lá com ele. (Sra. Maria da Cruz, 76 anos)

Na década de 1970, as mulheres deixaram de compor o quadro de funcionários da Cervejaria Antarctica, sem motivo aparente ou um motivo que ao menos os ex-funcionários soubessem explicar, mas o que se verifica é que elas deixaram sua marca, pois, mesmo após sua saída, elas eram lembradas pelos demais funcionários, pois até mesmo chefes de setor acabaram se casando com ex-funcionárias que haviam conhecido no interior da fábrica, como conta o Sr. Manoel.

Olha, quando eu entrei em 74, a Antarctica tinha trabalho com mulher. Então trabalhava mulher. Quando eu entrei na Antarctica, tinha três secretárias, duas telefonistas e uma moça do laboratório, só. Mas, antigamente, pra trás de 73, existia

um setor feminino, mas chegou uma época que eles acabaram com o setor feminino. E nessa época na Antárctica, não sei se sessenta e oito... – eu não lembro, eu não estava aí – trabalhava bastante mulher. Inclusive, teve muito casamento. O meu encarregado era casado com uma mulher que trabalhava aí dentro. O do setor tal, conheceu a esposa aí dentro, casou. Eu não sei qual foi a carga d'água, que eliminaram o setor feminino. Eu não sei. (Manoel, 60 anos)

Quando as mulheres trabalhavam na linha de produção da Antárctica, existia um bom relacionamento com os homens, tanto que muitos chegaram a namorar colegas de trabalho, mas esse namoro só podia acontecer fora da cervejaria, de acordo com a Sra. Maria da Cruz.

Lá dentro não, lá dentro não podia [namorar]. [Mas outro funcionário] podia. Tem muita amiga da gente... O Eduardinho [neto] tem um colega dele que o avô dele trabalhou lá. Ele falou: "Vó, o Rafael, conversando de lá, eu falei que minha vó trabalhava lá." E esse colega dele, trabalhou lá, o vô e a vó. Eles namoravam depois que saíam lá de dentro. [Eles se conheceram] lá dentro, dentro da Antárctica. Acontecia muito isso aí. (Maria da Cruz, 76 anos)

Como se verifica por esse depoimento, entre os funcionários da Antárctica era comum acontecerem namoros e até casamentos.

No entanto, esses relacionamentos deveriam acontecer fora dos muros da fábrica, pois, enquanto estavam trabalhando, não podiam ao menos conversar porque, de acordo com os depoimentos, o tipo de serviço que exerciam na fábrica exigia muita concentração.

Para reforçar esse controle, quando acontecia de funcionários se casarem, um dos dois deveria sair da empresa, porque a fábrica não permitia que ambos continuassem trabalhando, já sendo casados, de acordo com o depoimento da Sra. Maria da Cruz.

Muita gente conheceu. É, acabou casando. Só que, assim, depois de casado um tinha que sair... Não podia trabalhar junto depois de casado. Aí, depois de muito tempo, aí mudou né? Mas, lá dentro, nem podia conversar muito, assim, muito não podia conversar, porque não tinha condições por causa do trabalho né? (Sra. Maria da Cruz, 76 anos)

O problema de relacionamentos entre os funcionários da cervejaria, no entanto, deve ter sido resolvido quando, nos anos 1970, a empresa eliminou todo o quadro feminino dos setores produtivos da fábrica, momento em que chamou as operárias para realizarem um acordo em que, segundo os depoimentos, as funcionárias não

tinham como recusar e nem como fazer uma escolha se queriam sair da fábrica ou permanecer como funcionária da Antarctica.

Mas, as razões para que a fábrica excluísse as mulheres de seu quadro de funcionários, dos setores produtivos, nem as próprias mulheres sabem explicar.

O que ficou claro pelos depoimentos, é que os funcionários do administrativo fizeram pressão para que as mulheres aceitassem um acordo de demissão, para que a situação da fábrica ficasse resolvida, muito provavelmente sob orientação de seus superiores⁴.

Por outro lado, o papel do sindicato se resumiu a orientar as funcionárias, que estavam sendo demitidas, a continuarem pagando a previdência para que não ficassem sem aposentadoria, como explicou a Sra. Maria da Cruz.

Porque quando acabou com as mulheres, eles chamaram a gente pro acordo. Aí ficou só homem, trabalhando. Por que? Aí que eu não sei explicar. Eles falaram que chamaram pro acordo, que tinha que aceitar. Até teve um da seção pessoal que falou pra mim: “Ó! Você não aceita? Vai te mandar para outro lugar, longe da Antarctica.” Eu chorei muito, mas aí teve um outro: “Você não fica pensando nisso, não, porque não tem outra Antarctica por aqui, para te mandar.” Mas ele falava assim para me ameaçar, né? Ele era da seção pessoal, do escritório. Aí, não tinha jeito mesmo. Aceitaram, tiveram que aceitar. Mas foi muito triste. A gente chorou bastante. Só que teve uma coisa até boa: o do sindicato, ele mesmo orientou a gente: Não fica sem pagar a aposentadoria. Aí, eu fui. Eles mesmos prepararam tudo para a gente, o INPS. (Maria da Cruz, 76 anos)

Esta entrevistada deixou bem claro que sofreu ameaça do funcionário do setor pessoal e que, na época, não havia a quem recorrer para buscar seus direitos por seus 16 anos de trabalho na cervejaria e por não querer o acordo proposto, o que ficou evidente quando a depoente afirma que chorou muito.

Nesse episódio, o sindicato a aconselhou a aceitar, mas a alertou a não deixar de pagar a previdência social, ou seja, compactuou com a atitude da empresa, mas passou uma imagem de que estava defendendo as trabalhadoras diante da ação da empresa. Pelo depoimento, pode-se verificar que a ex-funcionária considerou a atitude do sindicato como uma “coisa boa”, demonstrando até um sentimento de gratidão em relação ao conselho dado pelo representante do sindicato.

⁴ Sobre esse tipo de prática, pode-se comparar com o Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV), caracterizado por ser um mecanismo das empresas para diminuir o número de funcionários e reduzir custos. Sobre o PIDV, não há legislação específica e, de acordo com Santos (2012), deve haver a assistência do sindicato, através de um acordo coletivo, para segurança da empresa, no sentido de evitar ações trabalhistas e questionamentos relativos ao “vício de consentimento”.

Quando se pergunta aos depoentes o motivo da eliminação das mulheres dos setores produtivos da fábrica, os ex-funcionários se limitam a fazer suposições, já que o fato não ficou bem explicado para os envolvidos. O que se sabe é que as mulheres foram demitidas dos setores produtivos, restando apenas aquelas que trabalhavam nos setores administrativos ou no departamento de química da empresa, como pondera o Sr. João Fernando.

Não! Não, não sei. Eu acredito que foram épocas diferentes. Havia muitas mulheres, antigamente, em épocas de exigências diferentes. Hoje, as exigências são grandes para a mulher, nessa questão de filhos. Acredito que essa transição de não ter exigências para ter exigências, as mulheres foram suprimidas. Mas, agora, estão sendo demandadas, novamente, pela sua competência mesmo e por adequação à legislação, adequação à nova cabeça, acredito que deva ter sido algo nesse sentido. (Sr. João Fernando, 45 anos)

No entanto, a fala do depoente é marcada por suposições, já que as exigências na “questão de filhos”, como fala o entrevistado, deve se referir à licença-maternidade que só passa a ser incorporada à previdência em 1974, como já tratado anteriormente, o que derrubaria a tese do depoente. Por outro lado, deve-se pensar que antes dessa data, a própria empresa deveria arcar com o ônus da licença-maternidade, o que deveria levar a um período de licença menor na tentativa de garantir o emprego. Os acordos entre empresa e funcionários, em meados do século XX, eram muito comuns nas empresas da época.

Apesar de existir o Ministério do Trabalho a partir da Revolução de 30 e o Direito do Trabalho aparecer na Constituição de 1934, a Justiça do Trabalho só foi implementada em 1941 e a CLT, em 1943. O golpe de 1964 se caracterizou como uma dura repressão aos trabalhadores e, na prática, proibia greves, o que foi desafiado pelos operários do ABC paulista em 1978, com uma grande greve que atingiu todo o país e fez surgir um novo sindicalismo, cujos direitos foram assegurados apenas após o fim do Regime Militar e a Constituição de 1988 (Portal Brasil, 2011).

Esse breve histórico conduz ao entendimento de que, na época do trabalho das mulheres na Antártica, o sindicato pouco podia fazer para defender os direitos das mulheres que, na época, eram escassos e se limitavam, com respeito às mulheres, à “proteção do trabalho feminino e infantil e isonomia salarial” (Portal Brasil, 2011, n.p.).

O que se entende, por este breve relato, é que o direito de cumprir a licença-maternidade integralmente, como garantida na Lei desde a CLT, de 1943, poderia não acontecer e depender de um acordo com a empresa. Por outro lado, a licença-

maternidade, nessa época, se limitava a 8 semanas após o parto, o que deveria levar as mulheres a precisarem continuar amamentando seus bebês e, porventura, até levá-los ao trabalho consigo. Diante desse fato, observou-se que a empresa improvisava a situação de amamentação no refeitório para suas funcionárias. Portanto, fica o questionamento: Seria esse, realmente, o motivo de demissão em massa das mulheres dos setores produtivos da Antarctica, nos anos 1970?

Os ex-funcionários que trabalharam no período em que já não existiam mais mulheres trabalhando na linha de produção, apenas ouviram contar histórias sobre esse período, portanto, não conseguem afirmar nada com certeza, principalmente, o motivo da demissão de quase todo o contingente feminino da fábrica.

Ah, cada um fala uma coisa. Por causa de custo. Por causa de uma série de problemas que aconteciam com as mulheres, que tem seus problemas. Então, eles acharam por bem acabar, mas tiveram algumas pessoas que foram transferidas para a secretaria, outras foram ser telefonistas. Mas, no geral, porquê, porquê mesmo, porquê acabou, não sei te informar. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Mesmo os ex-funcionários mais antigos da cervejaria, que presenciaram as demissões, não conseguem explicar o motivo pelo qual elas aconteceram.

Só homens. A Antarctica, em mil novecentos e... eu não me lembro o ano, mas acho que até 1960 ou sessenta e pouco ainda tinha mulheres, depois ela eliminou. Tirou todas as mulheres, era uma ou outra que trabalhava no escritório, de secretária e telefonista. Por quê? Ah, isso, agora, eu não posso te responder. Não sei qual foi o motivo que eles eliminaram as mulheres. Não escutei nada. Nada, nada, nada. Porque isso foi lá na Luiz da Cunha. De repente, eles começaram a dispensar, dispensar, dispensar, aí, tirou todas as mulheres. Só ficou a secretária e a telefonista. Só. (Sr. Walter, 80 anos)

O sentimento de injustiça marcou a saída das operárias que não se conformaram com a demissão, muito menos com a justificativa que deram, na época, para o fato de acabarem com o quadro feminino na linha de produção, como conta a Sra. Terezinha Z.

Quando me mandaram embora, logo foram mandando todas embora. Tinha umas de vinte anos, trinta anos... Essa que eu falei para você tinha vinte anos, trabalhou um pouquinho mais que eu. Eles falaram que as mulheres davam trabalho. Os homens é que davam mais trabalho! Eles falaram que as mulheres faltavam muito. Quem mais faltava era os homens, porque as mulheres não faltavam. É. Que as mulheres faltavam muito. As mulheres não faltavam sempre. Ninguém. Elas ficavam doentes, mas elas estavam lá, no emprego. (Sra. Terezinha Z., 80 anos)

Um ex-funcionário que trabalhou no período de transição da Cervejaria Antárctica como Fundação para a Cervejaria Antárctica como Sociedade Anônima com a Cervejaria Paulista, testemunhou a mudança administrativa e o processo de eliminação das mulheres dos quadros de funcionários da Antárctica.

Mesmo mulheres que haviam sido remanejadas de setor, podendo exercer outras funções que não a de operária, acabaram sendo dispensadas durante o processo de reformulação administrativa realizada após a fusão Antárctica-Paulista, como conta o Sr. José Roberto.

Quando eu trabalhei lá, uma que trabalhou na fábrica foi trabalhar no DRH, uma foi trabalhar no setor de telefonista, outra ficou como assistente social. Depois, também, ela foi dispensada, porque a Antárctica era uma fundação, aí depois passou a ser S.A. e aí muita coisa mudou. A Fundação passou a ser mais parte do pessoal das antigas que era da Antárctica e o trabalho das mulheres dentro, quando chegou em janeiro, foram dispensadas. (Sr. José Roberto, 58 anos)

A mulheres foram demitidas da Antárctica na década de 1970, período em que a Antárctica foi marcada por uma série de modificações administrativas, buscando um maior desenvolvimento no campo científico e tecnológico, para assegurar sua estabilidade e representatividade no território brasileiro, como explica Seco (2010).

O ano de 1973 foi caracterizado por um conjunto de medidas postas em prática pela Directoria da Empresa, tendo em vista a descentralização das actividades industriais e comerciais do complexo empresarial Antárctica. Nesse ano foram constituídas empresas com personalidade jurídica própria, em vários Estados brasileiros... A entrada na década de 70 é, pois, feita em grande, com mais uma mão cheia de aquisições e inaugurações... O desenvolvimento exponencial da firma foi também acompanhado por um crescente interesse no campo científico e tecnológico. Para isso, a Antárctica decidiu ampliar a sua maltaria, situada em São Paulo, adquirindo, ao mesmo tempo, uma área de 14,32 hectares em Paulo de Frontin - PR, destinada à pesquisa e experimentação agrícolas com a cevada cervejeira. Assegurada que estava a sua estabilidade e representatividade em território brasileiro. (Seco, 2010, n.p.)

Essa descrição das providências administrativas da Antárctica, interferem diretamente na Antárctica de Ribeirão Preto, pois é nesse contexto que essa cervejaria adquiriu personalidade jurídica própria, sendo criada, em 1973, a “Cervejaria Antárctica Níger S/A, de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, resultante da fusão, no mesmo ano, da Cervejaria Antárctica de Ribeirão Preto S/A, com a Cervejaria Níger S/A” (Seco, 2010, n.p.).

Talvez conhecendo esse contexto histórico, possa-se compreender melhor a reformulação no quadro de funcionários da Antárctica, a partir da dispensa das

mulheres operárias da fábrica. Esse era o momento de investimento em ciência e tecnologia da empresa, o que pode ter contribuído para a redução do quadro de funcionários, sendo necessários fazer escolhas que podem ter sido direcionadas para o contingente feminino da cervejaria, resultando num processo de masculinização da fábrica. O testemunho do Sr. Francisco (79 anos) revela-se esclarecedor, nesse sentido.

Aí eu não lembro a hora que acabou tudo, as mulheres... Acabou esse programa e ficaram só os homens, mesmo. Houve mudanças no sistema, enfim, já na época, foi diminuindo mão de obra, porque a tendência sempre foi diminuir a mão de obra do trabalhador. O trabalhador é aquele que tem os seus direitos, que reclama, que reivindica, não é isso? As outras coisas, não. Os outros progressos que se faz, eles não reclamam de nada, não. São máquinas, é uma coisa só e assim foi indo até no ponto que chegamos... (Sr. Francisco, 79 anos)

Já num período mais recente, chegando aos últimos anos de funcionamento da Antartica em Ribeirão Preto, a cervejaria não possuía nem vestiário feminino, demonstrando que o quadro de funcionários era quase que exclusivamente masculino, o que confirma a teoria da masculinização da fábrica.

Não, só masculino. Não tinha vestiário feminino, na época. Na época, as únicas mulheres que trabalhavam, trabalhavam ou na parte administrativa, ou no laboratório de análise. Hoje, a gente chama de controle de qualidade. Naquela época, era laboratório, só. Então, elas usavam roupa normal, que vinham de casa. Então, elas não trocavam de roupa, não eram como a gente. Então, o vestiário aqui era exclusivamente masculino. (Sr. Emerson, 38 anos)

Nos últimos anos de Cervejaria Antartica em Ribeirão Preto, não havia mulher trabalhando no setor produtivo da fábrica, situação que mudou após a fusão com a Brahma, passando a ser chamada de Ambev. Muitos dos diretores da Brahma assumiram o controle operacional da fábrica, realizando alterações significativas e incorporando mulheres no sistema operacional, mas desta vez em cargos de chefia, não exercendo as atividades que exerciam as operárias no auge do funcionamento desta fábrica, em Ribeirão Preto. Sobre esse assunto, o Sr. Emerson que trabalhou na fábrica, no período de 1989 a 2003, diz o seguinte:

Quando eu entrei lá, no tempo que eu fiquei trabalhando lá, na fábrica, no processo produtivo, nunca teve mulher. As mulheres, lá, podiam fazer trabalhos administrativos. Tinha mulher no RH, no financeiro, no marketing e no laboratório. Depois, no finalzinho – estamos falando em dois mil, ano dois mil – aí começou a entrar na realidade da Bavária. Se tornou uma empresa, aí algumas pessoas vieram, alguns administradores, gestores da Brahma, para cá. Aí, talvez, uma cabeça um pouco diferente, sei lá.

Mentalidade diferente... Começou o processo de algumas mulheres a assumir alguns papéis, mais papéis de chefia. Então, eu me lembro que veio uma moça que foi ser coordenadora do engarrafamento. Até ela trabalhava à noite. Outra moça, depois, que passou a ser encarregada de chefe de fabricação. Aí, que eu me lembro, foram essas duas, que assumiram papéis dentro da linha, mesmo, da cadeia produtiva, mas em cargos de chefia, não operacional. (Sr. Emerson, 38 anos)

Se no final do século as mulheres conseguiram seu reconhecimento profissional, no início, elas foram contratadas pela cervejaria como um processo de finalização de utilização de mão de obra do menor de idade. Não se pode falar em trabalho infantil, pois os menores que entravam para trabalhar nos setores produtivos da Antártica, já entravam com a idade de 14 anos e esse tipo de contratação, na época, era permitido por Lei. De acordo com Lima (2008), a CLT legislava sobre o trabalho infantil para maiores de 14 anos.

Em 1943, sistematizando toda a legislação trabalhista que existia até então, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo que a idade mínima para o labor era 14 anos. Nos artigos 402 a 441, a CLT cuida das normas especiais de tutela e proteção ao trabalho infanto-juvenil.

Posteriormente, com a promulgação da Carta de 1967, houve o retrocesso caracterizado pela redução da idade mínima para o trabalho do menor de 14 (quatorze) para 12 (doze) anos. (Lima, 2008, n.p.)

Mesmo sendo permitido por Lei, quando esses meninos entravam na fábrica, o salário era baixo e isso favorecia sua contratação, pois mostrava-se compensador financeiramente para a empresa, como mostra o depoimento do Sr. Emerson.

Quando eu entrei, vamos falar um pouco, um de cada um. São vários pontos de vista... Um menino que saiu de uma família humilde, pobre, sem luxo, sem muita regalia sem nada... Então, com catorze anos já saí para trabalhar. Porque, primeiro, acho que é o perfil de cada um; segundo, precisava ajudar meus pais. E aí, na época, quando eu entrei no SENAI, eu ganhava meio salário mínimo. Fiquei dois anos ganhando meio salário mínimo, que era o tempo do curso. Quando a gente terminou o curso, porque aí, a gente foi fazer um ano de estágio na empresa, direto. Aí, meu salário aumentou: ele saiu de meio salário mínimo para dois terços do salário mínimo. Aumentou um golinho, aquele salarinho. O salário ia todo para minha mãe, para ajudar em casa, nem sei se refrescava alguma coisa. (Sr. Emerson, 38 anos)

No entanto, enquanto existia esse processo de contratação dos guardinhas⁵, esse trabalhador acabava se tornando maior de idade e deveria receber salário de

⁵ A Guarda Mirim é uma associação que busca inserir o menor no mercado de trabalho, mas, em Ribeirão Preto, no ano de 1997, houve um seminário sobre exploração do trabalho infanto-juvenil que concluiu que havia exploração dos garotos entre 12 e 14 anos por duas instituições de Ribeirão Preto e Franca, que mantinham 770 crianças em serviços de rua e empresas. “Segundo o promotor de Justiça Marcelo Pedroso Goulart, 39, as guardas ferem a Constituição, que só permite a contratação de menores de 14 anos para aprendizagem. Goulart se baseia na conclusão de uma pesquisa realizada

adulto, o que significava maiores gastos para a empresa que acabou optando por dispensar esses menores e por contratar mulheres. Com o passar do tempo, acabaram ficando apenas as mulheres, como conta o Sr. Francisco que trabalhou na Antartica entre 1948 e 1986.

Quando eu saí de lá e fui para a Paulista, não durou muito mais tempo não, porque, aí, os que ficaram foram criando maioria, então já incorporou o grupo dos homens. Porque aí, começaram a pagar o salário de maioria. Ah! Sim! Depois que começou a contratar mulher, menor... É o que eu falo do jogo. Acredito que daí uns quatro, cinco, seis anos, acho que foi muito. Você entra com catorze, mas com dezoito você era de maior. Aí, os meninos que ficaram adquiriram maioria, aí acabou ficando só as mulheres. (Sr. Francisco, 79 anos)

No final dos anos 1950 e durante os anos 1960, os menores de idade não trabalhavam na linha produtiva, como operários, apenas nos setores administrativos da empresa, com uma função que, à época, era chamada de “guardinha”, ou seja, era o garoto que fazia pequenos serviços para os funcionários dos setores administrativos: entrega de documentos de um setor para outro, dar informações sobre setores da empresa ou filtrar visitantes que quisessem conversar com algum funcionário ou, mesmo, procurar emprego, como contou a Sra. Maria da Cruz.

Lá, nunca trabalhou de menor. Não podia, não. O único que tinha de menor lá foi guardinha. Tinha guardinha, mas tinha na seção pessoal, só escritório, mas, na fábrica, não tinha de menor. Era guardinha que ficava lá, mas era funcionário da Antartica. Era menino, menina não, era só menino. Ah!!! Eu acho que era uns 16 anos pelo jeito dos guardinhas... Sabe o que eles faziam? Ficavam mais ali na porta, do lado da seção pessoal. ... Você vai lá fazer ficha, você fala que eu mandei você. Então, os guardinhas, só na porta que entrava, quando ia no escritório, na seção pessoal. Mas você fala pros guardinhas que eu falei pra você ir, senão eles não deixam. (Maria da Cruz, 76 anos)

Mesmo nos anos 1990, a Antartica mantinha meninos menores de idade trabalhando como guardinhas, contratando meninos que faziam um cadastro na Prefeitura para exercer funções de apoio ao setor administrativo, durante meio período. A Antartica, então, contratava um ou dois meninos menores de idade por setor, para entregar papeis de um setor a outro, o que poderia ser chamado, pelos demais funcionários, de *office boy* ou contínuo de acordo com os entrevistados.

Não! Nunca teve... Não, minto! Vamos lá! Havia um programa aqui da Prefeitura de guardinha. Se chamava guardinha, mas eram aquelas crianças de catorze a

dezesseis, até dezoito anos, que se alistavam na Prefeitura e a Antarctica contratava para fazer um serviço interno, durante meio período, para entregar papel em um setor ou outro. Hoje não sei se existe isso, mas havia um programa em que um ou dois meninos, por setor, podiam ser contratados. Uma coisa assim. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Olha, menor de idade, eu acho que tinha, sim. Não tenho certeza, era chamado office boy interno. Tinham meninos, eu não tenho certeza, me parece que eles tinham idade suficiente para registro, mas eram menores de idade. Então, eles só faziam esse trabalho de contínuo, é que falava na época, levar documentos de um setor para o outro. (Sr. Rogério, 56 anos)

Nos depoimentos, alguns ex-funcionários relataram que os menores de idade que trabalhavam na Antarctica, realizavam funções de menores aprendizes, de acordo com uma Lei, de 1946 (ANEXO 1) que trazia a seguinte redação:

Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nas Escolas mantidas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), um número de aprendizes equivalentes a 5 % no mínimo e 15 % no máximo, dos operários existentes em cada estabelecimento e cujos ofícios demandem formação profissional.” (Decreto-Lei 9.576/46)

Na empresa, entre outros funcionários, existia essa consciência de que os menores que trabalhavam na fábrica eram aprendizes do SENAI e, portanto, a empresa estava de acordo com o que a legislação exigia de todos os estabelecimentos industriais do país, como demonstrado nos depoimentos.

Portanto, existiam menores trabalhando na fábrica, mas não como funcionários da linha de produção. Em alguns depoimentos, foi relatado que os menores exerciam função de *office boy*. Já em outras entrevistas, os ex-funcionários defenderam que a fábrica contratava menores de idade que estavam fazendo um curso profissionalizante no SENAI – o que era registrado pela Antarctica como “aprendiz”, mas esse aprendiz só seria admitido como funcionário se, ao final do período estabelecido pelo contrato como aprendiz, houvesse vaga e ele não tivesse apresentado qualquer problema disciplinar, como constata-se no depoimento do Sr. Manoel.

Não, nunca teve criança, de menor, não! Existia aprendiz. Cada empresa era obrigada a contratar “x” por cento de aprendiz do SENAI. Aí, esse menino ficava três anos registrado pela Antarctica. Um ano e meio eles ficavam cursando no SENAI, um ano e meio na empresa. Terminado esses três anos, se tivesse vaga, a firma admitia ele como funcionário. Se não houvesse vaga ou problema disciplinar, ele era desligado. (Sr. Manoel, 60 anos)

Existia uma outra forma de obedecer à legislação da época: a Antarctica contratava meninos menores de idade para trabalhar e os encaminhava para fazerem cursos no SENAI. Outras vezes, a empresa simplesmente contratava quem já estava fazendo um desses cursos, como era o caso do Sr. Emerson.

Não! Crianças, não. Tinha eu!!! (rindo). Não, isso daí não tinha não. Os mais jovens, lá, eram aprendizes do SENAI, que entraram que nem eu entrei: CLT em cima, carteira assinada... Tinha uma série de requisitos que tinha que cumprir “ante” o trabalho infantil. (Sr. Emerson, 38 anos)

No caso do Sr. Emerson, o trabalho inicial na época de sua contratação foi como aprendiz, devido ao curso de eletricidade que fazia no SENAI.

Eu entrei como aprendiz SENAI, passei por meio oficial eletricitista, eletricitista de manutenção especializado, instrumentista... E logo que ingressei no SENAI, as empresas têm um pacote de aprendizes que elas são obrigadas a cumprir. Então, para cumprir a cota que a Antarctica necessitava, parece que era seis ou sete meninos, eu fui selecionado entre eles, pelo perfil, idade, uma série de coisas. Eu ingressei lá na Antarctica, dia dois de fevereiro de oitenta e nove, como aprendiz SENAI. (Sr. Emerson, 38 anos)

Mas não foi sempre assim. Para atender, à determinação federal, na década de 1960, a Antarctica contratava e encaminhava os meninos para fazerem cursos no SENAI e, quando estavam na fábrica, esses meninos trabalhavam no escritório da cervejaria, como conta o Sr. João que trabalhou na fábrica entre 1959 e 1998.

A única [criança] de menor que tinha era do SENAI. Porque a fábrica, se tivesse mais de “x” elementos, tinha que por “x” número de meninos no SENAI. Então, às vezes tinha cinco ou seis, às vezes tinha quatro... Ficavam seis meses no SENAI aprendendo uma profissão. Isso era Lei. Tinha que ficar no SENAI e seis meses ficava na fábrica. Então, pegava esses meninos e punham no escritório. (Sr. João, 72 anos)

Nesta fábrica, haviam apenas meninos menores de idade. Não haviam meninas, pois a proposta era o aprendizado para que trabalhassem com mecânica, na Antarctica e, nessa época, entre as décadas de 1960 e 1990, as meninas não se interessavam por esse tipo de serviço. Mas, os meninos, já a partir dos 12 anos de idade, poderiam ser contratados pela Antarctica.

Eles tinham doze, treze, catorze anos. Meninas, não! Meninos! Só menino, é porque era para aprender mecânica e, naquela época, menina não tinha ainda. (Sr. João, 72 anos)

Quando os menores aprendizes iam trabalhar na Antarctica, por volta dos anos 1980 – 1990, exerciam as funções para as quais estavam fazendo curso no SENAI, ou seja, trabalhavam na mecânica ou na elétrica no sentido de dar manutenção no maquinário e nas instalações da indústria, mesmo que para alguns ainda fossem considerados crianças. Sobre isso, o Sr. José Roberto dá seu depoimento.

Tinha um pessoal, tinha criança, sim, porque a Antarctica tinha um convênio com o SENAI, tipo aprendiz. Então, a Antarctica escolhia o pessoal que ia fazer estágio. A Antarctica tinha um pré-contrato. Esse pessoal passava a época das férias trabalhando na companhia como estagiário. Assim que eles terminassem o curso que eles faziam na mecânica, na elétrica, no SENAI, eles já chamavam contratado. Vamos supor, a cara que começasse ali com 14 anos e terminasse o curso com 17, 18 anos, ele já tinha o serviço garantido e carteira assinada com 3, 4 anos. O trabalho deles, geralmente, era mecânica geral e elétrica, manutenção da fábrica. No escritório, não. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Entretanto, na década de 1950 não era assim. Os menores de idade trabalhavam na linha de produção e com registro em carteira de trabalho, não sendo considerados menores de idade, mas um trabalhador já com capacidade e direito de exercer atividades no setor produtivo da fábrica. Assim, um menino, com 14 anos de idade, já entrava como operário e, no caso da Cervejaria Antarctica, já trabalhava no setor que colocava selo nas garrafas para controlar o imposto ou no setor que empalhava as garrafas para não baterem umas nas outras e acabarem quebrando durante o transporte, de acordo com o Sr. Francisco.

Naquela época, a cerveja era bastante... Como é que eles falam? Manual, não é? Artesanal! Então, tinha que selar a garrafa, porque o controle da produção era o selo que continha. Quando era para a praça, era normal, mas, quando era para ir para o interior, tinha que empalhar, essas coisas, ensacar. Eu era selador ou empalhador. Na época, tinha muito trabalho de menor de catorze anos. Menor, não, na época com catorze anos a gente já entrava registrado. (Sr. Francisco, 79 anos)

O serviço reservado aos meninos de 14 anos, nesta cervejaria, era o de separar a palha, montar os fardos, colocar o selo do imposto nas garrafas, ou seja, cabia a esses meninos um serviço compatível com a idade que ele tinha. O serviço destinado aos garotos era considerado um “serviço levinho”, baseado no que eles poderiam fazer com a idade que eles tinham, como afirmou o depoente Sr. Francisco. Já o “serviço bruto”, “mais pesado”, o serviço considerado de adulto ficava a cargo dos homens que já eram funcionários da fábrica. Nesse sentido, o Sr. Francisco explica em sua entrevista.

O serviço dos meninos de menor era só isso daí: às vezes, separar a palha, faziam os fardos, o selo na garrafa. Os meninos nunca tinham um serviço pesado, eles tinham sempre dentro daquele que eles podiam e de acordo com a idade deles. Nunca, nessa época, houve um serviço para os meninos, que eles falam na regra geral: serviço bruto. Era sempre serviço levinho, de acordo com a idade deles e os homens sim tinham o resto de adulto, mais pesado propício aos homens, a garotada, não. (Sr. Francisco, 79 anos)

Portanto, constata-se que a função exercida pelo menor de idade não era ilegal, como já demonstrado pela legislação da época. Em uma época era permitido o trabalho registrado em carteira, a partir dos 14 anos de idade. Em outra época, era uma forma de estágio de um curso profissionalizante, realizado pelos menores no SENAI, além de que a função exercida por eles não era uma função perigosa.

O que se percebe, é que existia uma preocupação da cervejaria em cumprir a legislação, mas ao mesmo tempo, em encaminhar os meninos aprendizes para serviços que não os sacrificasse em demasiado, já que ainda estavam em idade de aprender funções que poderiam ser exercidas na fábrica quando se tornassem, efetivamente, funcionários da Cervejaria Antarctica.

4.3 A disciplina e o controle sobre o trabalhador na fábrica

A Cervejaria, de alguma forma não declarada, exercia o controle e as técnicas de disciplina no cotidiano das atividades profissionais que eram praticadas sob as formas de exploração taylorista do trabalho (Silva, 2000), nesta fábrica de bebidas.

Pela teoria taylorista, existe “o entendimento de que o planejamento, a verificação do trabalho e as ações corretivas só poderiam ser executadas pela administração” (Silva, 2000, p.51). Aos demais funcionários, tais como operários e supervisores, caberia, unicamente, a tarefa de meros executantes das atividades produtivas e fiscais do trabalho de seus subordinados.

Com a adoção deste referencial, as fábricas passaram a estabelecer um sistema hierarquizado em que se privilegiavam setores e funções que estivessem ligadas ao controle do trabalho e do trabalhador, estabelecendo-se, assim, organizações com um conjunto de ideias que se preocupassem com a melhor extração da mais-valia do trabalhador e com a “apropriação de saberes e energias

físicas e mentais dos trabalhadores. A supervisão deveria ser subdividida entre supervisores especializados, responsáveis por diferentes aspectos do trabalho para acompanhar as fases e exercer controle permanente” (Silva, 2000, p. 51).

O controle disciplinar não consiste simplesmente em ensinar ou impor uma série de gestos definidos; impõe a melhor relação entre um gesto e a atitude global do corpo, que é sua condição de eficácia e rapidez. No bom emprego do corpo, que permite um bom emprego do tempo, nada deve ficar ocioso ou inútil: tudo deve ser chamado a formar o suporte do ato requerido. (Foucault, 1998)

É a partir das ideias de Taylor (Silva, 2000) e Foucault (1998) que pode-se perceber, mais claramente, como o controle era exercido por parte da Cervejaria Antarctica, intramuros da fábrica, explorando a mão-de-obra de seus operários e produzindo mais-valia, direcionando suas ações e até levando-os a acreditar que estavam trabalhando em uma empresa que lhes garantia muitos direitos, reconhecimento e vantagens, como mostram os depoimentos.

Era aquela luz, bem forte, assim e você não podia olhar pros lados. Você tinha que ficar firme ali, porque se a garrafa tivesse mais cheia, tinha que tirar, mais vazia, o que tivesse de diferente, você tinha que tirar. Então, de meia em meia hora, trocava a revisão porque você tinha que ficar ali, você não podia olhar para nada, para fazer tudo direitinho. (Maria da Cruz, 76 anos)

Então, as pessoas que entravam lá, sabiam que tinha que cumprir à risca para não perder o seu lugar, seu emprego. (Sr. Francisco, 79 anos)

Já na entrada para o trabalho, o controle se mostrava rígido, não podendo passar o cartão antes do horário de entrada, o que levava os trabalhadores a ficarem do lado de fora da fábrica, conversando até que chegasse o horário certo para passar o cartão. Mas, se chegasse um minuto atrasado, o cartão era grifado de vermelho. Sobre essa prática, o depoimento do Sr. Rogério é bastante esclarecedor.

E essa questão de ponto, também, tinha um certo rigor: se chegasse 7h31 seu cartão era grifado em vermelho, entendeu? Bem como o horário de saída. ... Bom, nosso horário era sete e meia para a gente picar cartão. No caso, eu entrava pela R. Mariana Junqueira, trabalhava na Mariana Junqueira. De modo geral, o pessoal ficava esperando o horário tudo ali na beira do rio, vamos dizer, mas eu sempre cheguei no horário e entrava sete e meia da manhã. Mas tinha essa peculiaridade, o pessoal chegava mais cedo e ficava batendo papo ali nas muretas do rio, ali. Normal. (Sr. Rogério, 56 anos)

Por outro lado, em alguns setores, existia a rigidez de fechar as gavetas e cobrir a máquina de escrever apenas no horário comercial – 18 horas – para passar o cartão

apenas as dezoito horas e seis minutos – tempo que levava para chegar ao local do cartão de ponto, de acordo com o que conta o Sr. Rogério, em entrevista.

Nosso horário era peculiaridade da Contabilidade. Nosso horário era seis e seis, nosso horário. Só que você não poderia começar a fechar as gavetas, cobrir a máquina antes do horário, antes das seis horas. O pessoal saía antes, mas a gente saía as seis horas. Da contabilidade, estou dizendo. Então, tinha que dar seis horas para você começar a fechar as coisas para ir embora. (Sr. Rogério, 56 anos)

Deve-se atentar, também, que uma forma sutil de controle do tempo trabalhado, era o tempo disponibilizado para o almoço dos funcionários. No início de seu funcionamento fabril, a Antartica adotou um horário de almoço, para os funcionários da linha de produção, de duas horas para que pudessem ir em casa almoçar, de acordo com a fala dos entrevistados, o que foi se modificando com o tempo.

A gente entrava às sete e meia da manhã, tinha uma hora de almoço... Não, anteriormente, eram duas horas e saía às cinco e meia da tarde... (Sr. Edson, 75 anos)

Aí, o horário do almoço, a gente saía às 10h para almoçar e voltava 11h30. Quando tinha duas horas de almoço, voltava ao meio dia, saía 10h, 10h30. Agora, quando estava muito apertado, aí tinha uma hora de almoço. A gente ficava lá no refeitório... (Sra. Maria da Cruz, 76 anos)

Intervalo de uma hora e meia de almoço... E assim que funcionava. (Sr. Ayrton, 80 anos)

No entanto, com o tempo e com a crise do capitalismo dos anos 1970, a Antartica também sentiu a necessidade de reduzir esse tempo, aumentando a exploração do trabalho de seus funcionários, assim como reduzir custos ao eliminar o funcionamento das máquinas aos sábados, fazendo com que o trabalhador trabalhasse mais tempo de segunda a sexta-feira para que as máquinas ficassem paradas no sábado e domingo, aproveitando-se assim o ritmo de produção e reduzindo gastos com número efetivo de trabalhadores. É o que conta o Sr. Edson.

Depois, com a implantação do ambulatório... Refeitório! Porque antes não tinha refeitório. Depois, com a implantação do refeitório, então, diminuiu o horário do almoço, uma hora só de almoço e saía mais cedo, saía uma hora mais cedo. E com o sábado livre também, anteriormente não tínhamos sábado livre, depois de mil novecentos e setenta, setenta e três, mais ou menos essa época, passamos a ter o sábado livre. Aí, a gente tinha que pagar essas horas do sábado. (Sr. Edson, 75 anos)

Como se percebe pelo depoimento, o período em que ocorreram mudanças administrativas quanto ao horário trabalhado pelos funcionários da Antartica,

coincide com o período de crise capitalista, no Brasil. Na síntese oferecida por Caio Antunes (2013), a crise que ocorreu entre 1968 e 1973 inaugurou o que Mészáros chamou de *crise estrutural do capital*.

Crise estrutural do capital, então, é aquela no interior da qual o sistema do capital enfrenta seus próprios limites absolutos de autorreprodução, por estar decapitado da sua principal saída; na medida em que a intensificação da taxa de exploração do trabalho é comum, é contínua, apenas uma guerra de proporções mundiais possibilita a saída desta crise fundamental, pois mesmo a proliferação de pequenas guerras que temos presenciado não é capaz de criar a confluência de fatores que uma guerra de proporções mundiais cria.

Daí o fato de o capital estar privado de sua única saída eficiente para as grandes crises, uma vez que o objetivo do capital é a sua autorreprodução e necessária expansão e não a destruição total do planeta – e uma guerra mundial, hoje, extingiria a vida no planeta. (C. Antunes, 2013, p. 364)

Nesse contexto, o cotidiano do trabalho na linha de produção, era altamente especializado, o que revela detalhes da tensão e da responsabilidade exigidas na atividade executada, podendo-se constatar a prática fordista nessa empresa, de acordo com o que contaram os entrevistados.

O trabalho começava cedo. Tinha o chefe, a gente falava chefe. Depois tinha o subchefe e depois que vinham os operários. Esses operários eram comandados pelos encarregados, eles que davam a tarefa para cada um, cada setor tinha seu encarregado e subencarregado. O setor de RH, depósito de produto, depósito de vasilhame... As cantinas, todos esses setores, existia um encarregado e um subencarregado, eles que coordenavam todos os funcionários, tanto disciplinarmente como todas as tarefas, né? Olhando esse pessoal, cada setor tinha o seu. Engarrafamento de cerveja, ali, tinha o encarregado, o subencarregado que era comandado pelo fabricante de cerveja. Esse fabricante comandava o engarrafamento de cerveja. O depósito de cerveja tinha o encarregado e o subencarregado, que comandava, cada setor tinha o seu. (Manoel, 60 anos)

Ah, tinha um encarregado. A Antarctica tinha muito encarregado. Tinha um encarregado geral e cada setor, onde eu trabalhava – departamento de vendas – tinha um encarregado e tinha um subencarregado. E cada setor, logística, pessoal que cuidava das vendas, cada setor tinha um encarregado e um subencarregado. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Nesta fábrica, tão respeitada pelos trabalhadores, existia uma disciplina rígida que os próprios ex-funcionários relataram durante as entrevistas, podendo ser verificada a quantidade de chefes e subchefes que existia em cada setor, mas que os funcionários entendiam como uma função necessária ao bom andamento do trabalho e da produção, de acordo com os entrevistados.

Havia lá o mestre cervejeiro, o segundo mestre cervejeiro, os supervisores que eram os cervejeiros práticos, os mestres seriam supervisores de cada área e depois os operadores e os ajudantes, como organização. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Ah, tem, né. Sempre tem os encarregados, os chefes, né. Por exemplo, na Antartica era assim, tinha o encarregado e o imediato, qualquer setor da Antartica. Então, tinha na fabricação, o encarregado e o imediato dele. Na fermentação, o encarregado e o imediato. Na garrafaria de cerveja é que tinha mais gente para comandar. E assim sucessivamente, então no setor da Antartica, por exemplo, no vasilhame, na inteira, tinha o encarregado e o imediato, na meia garrafa, o encarregado e o imediato, na garrafa caçula que é o quinto, também. E tinha também o encarregado chefe que comandava todo escritório. Então, era uma coisa muito bem organizada, era uma coisa que funcionava porque tinha organização. (Sr. Francisco, 79 anos)

Os ex-funcionários não utilizam a palavra “controle”, mas falava-se em “coordenação do trabalho”, em “organização”. Nesse sentido, o fato é que a hierarquia existia e os trabalhadores tinham que exercer suas atividades conforme determinado pelos chefes, seguindo a hierarquia de comando da empresa e sabendo que a palavra final, para qualquer decisão, caberia aos superiores da indústria. Aos operários caberia, então, cumprir o planejamento de produção executado pelos seus superiores, como conta o entrevistado, Sr. João Fernando.

Você quer dizer como hierarquia? Essa hierarquia era uma hierarquia que vinha de cima para baixo, o que era para ser feito. Os antigos sabiam bem o que era para ser feito, mas a martelada final era sempre dada pelo gerente industrial, que era o mestre cervejeiro, como deveriam ser dados os trabalhos, durante os dias. Já havia a programação de produção. Toda semana, a gente já fazia a programação de produção e se cumpria essa programação de produção, junto aos setores da fábrica. (Sr. João Fernando, 45 anos)

De acordo com Antunes e Alves (2004), a força de trabalho é “um dos elementos constitutivos da relação social que a aprisiona e ‘submete’” (p. 344), mas que também nega essa relação, sendo necessário reafirmar sua subordinação, reiteradamente. Diante dessa necessidade de reafirmar a subordinação da classe operária, a Antartica mantinha uma hierarquia rígida que cobrava e exercia o controle do trabalho e da produção, como conta o Sr. Manoel.

Olha cada chefe tem um gênio, sabe? Agora o chefe que tem que comandar um monte de homem tem que... [faz um gesto de mão fechada batendo na mesa], mas não é porque está comandando um monte de homem que tem que ser um animal. Não. O relacionamento era muito bom, o encarregado se tornava amigo das pessoas desde aquele que entrava até aquela que estava há 10 anos, era um relacionamento muito bom. Era muito difícil a gente ver cobranças porque era a nível de diretoria, mas, existia. Porque, se estava acontecendo alguma coisa no depósito de vasilhame, ele era chamado na diretoria e falava: “Olha, está acontecendo isso, isso. Aqui a tabela, então...” Ia, fazia uma reunião com os operários para transmitir aquilo que foi chamado a atenção, para não ocorrer mais. Olha, para falar a verdade eu nunca vi [cobrança

exagerada]. Nunca cheguei a ver isso. Como eu te falei, era a nível de diretoria. Era muito raro acontecer isso. (Manoel, 60 anos)

O depoimento desse ex-funcionário demonstra claramente a necessidade do entrevistado justificar, o tempo todo, as atitudes dos chefes de setor e a conduta da empresa com relação às mais diversas situações, ao contrário de outros ex-funcionários – o que pode ser explicado pelo fato de que este depoente foi indicado à presidência do sindicato pela Antartica, cargo que mantém até hoje, o que pode representar um sentimento de gratidão com relação à fábrica.

Diante dessa constatação, percebeu-se a necessidade de comparar essa fala com a de outros entrevistados para verificar se trata-se de uma proteção ao companheiro de trabalho da área administrativa ou se realmente existia essa condescendência no trabalho, independente de cargos e funções.

Portanto, o discurso mostrou-se bastante eficiente no convencimento da necessidade da existência de tamanha quantidade de superiores e de que os trabalhadores em geral deveriam respeitá-los e obedecê-los – alguns até temê-los, como exemplificado no depoimento da Sra. Maria da Cruz que mostra pressão psicológica realizada sobre os funcionários.

Quando é chamado na secção pessoal é pra levar pega... Às vezes, se acontecesse alguma coisa de errado, chamava a atenção mesmo! Aí, nós chegamos na secção pessoal, falaram: É pra vocês ir na gerência. Aí, eu não consegui andar... (Maria da Cruz, 76 anos)

Nesse caso, no entanto, o motivo era bom. A colega da entrevistada havia perdido um relógio, em meio a uma festa de confraternização da diretoria, em uma chácara mantida pela Antartica, na qual as duas funcionárias foram trabalhar. Alguns membros da diretoria presenciaram o desespero da depoente por ter perdido o relógio da amiga que havia ficado sob sua responsabilidade.

Diante do ocorrido, alguns dias depois, as duas ex-funcionárias foram chamadas na diretoria para receber outro relógio de presente, como compensação pela perda daquele que havia sido perdido na festa da diretoria. No entanto, ao mesmo tempo em que a entrevistada demonstra medo pelos superiores, também demonstra orgulho por trabalhar nesta cervejaria e descrever o evento que teria provocado sua chamada na diretoria, como explica a Sra. Maria da Cruz.

Vou te contar uma coisa que aconteceu comigo, porque tinha a ARCA⁶, sabe ali no Jardim Antarctica? Antigamente ali era a ARCA – como uma chácara. Ali tinha festa e quando vinha gente da diretoria, chamaram a gente, fizeram reunião para saber quem gostaria de trabalhar na festa, aí a gente ganhava separado do ordenado da gente. Então, era assim: se precisasse de domingo à noite, a gente tinha que ir. A turminha que gostaria de ir já ficou ali. A gente tinha reunião do garçom sabe, porque vinha muita gente da diretoria, a gente ia servir na festa. O chopp era nos mínimos detalhes, tinha o colar, não podia nem sobrar nem faltar. Quando eu vou nos lugares e vejo esparramando todo esse chopp não dá para segurar, não dá. Era tudo nos mínimos detalhes. Então, a gente ia trabalhar lá nas festas, a gente recebia separado, a gente gostava. Vou contar pra você o que aconteceu comigo um dia. A minha amiga me deu o relógio dela – antigamente, o relógio não podia molhar, né? – pra pôr no bolso do meu avental. Eu pus, nós saímos dali... O que nós fomos fazer? Acho que foi tirar foto... Eu não sei o que aconteceu, eu pus o avental lá e o relógio dela caiu no chão e sumiu. Quando ela foi pegar o relógio não estava no meu bolso e nós procuramos e não achava, aí eu comecei a chorar. Perdi o relógio dela. Ela falava: Deixa. Quando der eu compro outro. Eu falei: Não. Eu não parava de chorar. Uma turma da gerência viu que eu estava chorando, aí perguntaram porquê. Ninguém falou nada. Eles ficaram quietinho. Isso foi num domingo, porque a festa era assim, quem ia trabalhar na festa à noite ou domingo, a gente tinha que ir. A gente tinha reunião pra eles falar, pra eles contarem com a gente. Quando foi na segunda-feira, a gente foi trabalhar, na quarta-feira chamou eu e ela na seção pessoal. Quase deu um troço, porque quando é chamado na seção pessoal é pra levar pega. Às vezes, se acontecesse alguma coisa de errado, chamava a atenção mesmo, aí nós chegamos na seção pessoal, falaram: É pra vocês ir na gerência. Aí eu não consegui andar. Chegamos na gerência, eles estavam em quatro, com um embrulho de presente – deu pra ela: Aqui tá seu relógio e você não precisa chorar mais. Aquilo foi emocionante... até hoje eu lembro disso... Até tem a cunhada de um da gerência, ela vem aqui. Eu contei isso pra ela e falei: Eu tenho certeza que a mão do Airton tá aí. O cunhado dela chamava Airton, ele era da gerência, é aquele tipo de gente simples. Isso aí ficou marcado, porque é uma pessoa de lá da gerência, pensou num operário... É uma coisa que nem é obrigação dele. Mas eles fizeram isso. Quando ela abriu, disse: É melhor do que o meu. Tem coisa que ficou marcado mesmo... (Maria da Cruz, 76 anos)

Como se pode notar, o discurso da entrevistada mostra detalhes de uma situação de sentimentos contraditórios: orgulho, satisfação, medo, reconhecimento e gratidão. Primeiro, pode-se constatar, na fala da ex-funcionária, que os funcionários deveriam se orgulhar pelo convite para trabalhar em uma confraternização da diretoria, mesmo sendo realizada em uma chácara mantida pela Antarctica para ser utilizada pelos funcionários. Para completar essa ideia, quem trabalhava nessas festas recebia extra e, portanto, deveriam sentir satisfação por ter um acréscimo no salário.

No entanto, o depoimento demonstra o medo que sentiam ao serem chamados no departamento de recursos humanos ou na gerência. No caso descrito, as

⁶ ARCA era o nome utilizado pelos funcionários da Antarctica para se referir à Área de Recreação da Cervejaria Antarctica, dedicado aos funcionários e localizada em uma chácara, no bairro Jardim Antarctica.

funcionárias em questão sentiram reconhecimento pelo gesto de preocupação dos gerentes ao recomendarem que a funcionária não chorasse mais e, ao mesmo tempo, gratidão por recuperar um relógio perdido, mesmo que não fosse o original e constatou que o presente era de uma qualidade superior ao que ela tinha, como demonstrado na fala da Sra. Maria da Cruz: “Quando ela abriu, disse: É melhor do que o meu”. Nesse momento, as duas colegas chegaram a se emocionar por entender que não era obrigação dos gerentes tomar essa atitude, de acordo com as próprias palavras da depoente: “Isso ai ficou marcado, porque é uma pessoa de lá da gerência, pensou num operário... É uma coisa que nem é obrigação dele” (Sra. Maria da Cruz).

Por outro lado, com todos esses sentimentos contraditórios, pode-se verificar que esse gesto da gerência pode ser entendido como mais uma forma de controle sobre os funcionários desta cervejaria, fazendo com que estes se posicionassem a favor da empresa, mesmo trabalhando em seu tempo que deveria ser reservado ao descanso e durante uma confraternização da diretoria que fazia o favor de se divertir enquanto reservava mais trabalho aos seus operários. Nesse sentido, Antunes e Alves (2004), defendem a ideia da captura da subjetividade operária.

Desde a sua origem, o modo capitalista de produção pressupõe um envolvimento operário, ou seja, formas de captura da subjetividade operária pelo capital, ou, mais precisamente, da sua subsunção à lógica do capital (observando que o termo “subsunção” não é meramente “submissão” ou “subordinação”, uma vez que possui um conteúdo dialético – mas é algo que precisa ser reiteradamente afirmado). O que muda é a forma de implicação do *elemento subjetivo* na produção do capital, que, sob o taylorismo/fordismo, ainda era meramente formal e com o toyotismo tende a ser real, com o capital buscando capturar a subjetividade operária de modo integral. (Antunes & Alves, 2004, p. 344)

A ex-funcionária entrevistada apresenta, ainda, um discurso que tenta demonstrar o orgulho do trabalho que realizava no interior da fábrica, revelando detalhes de seu trabalho, mas também a disciplina a que eram submetidos os trabalhadores da linha de produção.

Não podia fumar, não podia beber... Quando você estava trabalhando, você não podia conversar também, porque senão acontecia de passar... igual no selo [sessão onde selava-se as garrafas], se você conversava, você distraía e a garrafa passava, não podia. Quando você estava no seu lugar trabalhando, era você e seu trabalho. (Maria da Cruz, 76 anos)

Esse fragmento da entrevista da Sra. Maria da Cruz, mostra com clareza a organização científica do trabalho, no interior da fábrica, destacando como o

trabalhador, na linha de produção, não pode “se distrair”: “se você conversava, você distraía e a garrafa passava”. Isto revela muito bem a necessidade do trabalhador se concentrar no trabalho o tempo todo, ser um vigia constante dos produtos que desfilam à sua frente pela esteira. Quando a ex-funcionária diz: “Era você e seu trabalho”, pode-se perceber a lógica do trabalho taylorista que determina um trabalhador, um posto de trabalho.

Nesse ponto da reflexão, deve-se buscar referências em Antunes e Alves (2004) para se tentar compreender um pouco da lógica capitalista que se utiliza da captura da subjetividade do trabalhador para incorporar ainda mais capital.

O fordismo ainda era, de certo modo, uma “racionalização inconclusa”, pois, apesar de instaurar uma sociedade “racionalizada”, não conseguiu incorporar à racionalidade capitalista na produção as *variáveis psicológicas* do comportamento operário, que o toyotismo procura desenvolver por meio dos mecanismos de comprometimento operários, que aprimoram o controle do capital na dimensão subjetiva. (Antunes & Alves, 2004, p. 344-345)

Além do controle imposto pelo ritmo da esteira, os trabalhadores eram também submetidos a rígidos padrões de disciplina e pressão, que ficavam registrados em uma espécie de prontuário que continham desde dados sobre sua saúde, até as faltas e advertências recebidas. As fichas com essas informações eram verdadeiras “listas negras”, que serviam para selecionar aqueles que fariam parte dos “cortes” da empresa em épocas de baixa produção. É o que contou o Sr. Manoel.

Cada funcionário lá tinha uma pasta, com o nome dele e o registro dele. Tudo o que acontecia com ele ia pra aquela pasta, desde a ficha para entrar, seus exames médicos, faltas que ele teve... Aquela pasta contava a história do funcionário naquela empresa. Existia uma ficha também dizendo por parte disciplinar, se ele tinha sido advertido, se faltava muito tinha escrito naquela ficha: fulano de tal tinha sido advertido tal dia por excesso de falta sem prévio aviso. Se um dia ele foi pego bebendo uma cerveja dentro do expediente normal de trabalho, ia pra aquela ficha: dia tal, tal fulano foi surpreendido em horário de trabalho bebendo cerveja, marcava também. Então quando surgia uma vaga naquela empresa ia naquela pasta ali, via o passado daquela pessoa para ver se servia para aquela vaga. Por que dessas fichas disciplinares, também? Quando ia ter um corte grande também, por exemplo, na época do frio que cai as vendas bem, de bebida... Às vezes as empresas de bebidas davam um corte. Então, ia nessas fichas disciplinares. Aquele que faltava muito, ia ser dispensado. Então, era desse jeito aí. (Manoel, 60 anos)

Um outro mecanismo de controle era progressão na carreira, dentro da fábrica, pelo qual o funcionário teria a oportunidade de ser promovido ou mudar de função,

desde que trabalhasse direito, evitasse muitas faltas etc. De acordo com o depoimento do Sr. Rogério, essa progressão na carreira acontecia por indicação dos superiores.

Foi mais ou menos nesse estilo. Sempre procurei trabalhar sério. Tanto é que todas as promoções, esse mesmo contador que me deu bronca, ele que me indicava. Ele passou a ser diretor, posteriormente. Ele me indicava e, às vezes, até despertava ciúme porque alguns setores, que não tinha nada a ver com o meu, ele pegava e me indicava para chefia daquele setor, então as pessoas daquele setor não gostavam muito. Entendeu? Eu fui boicotado por conta disso, mas sempre me saí bem. (Sr. Rogério, 56 anos)

No entanto, naquela época e para a realidade de oferta de trabalho que a cidade oferecia, nesse ramo de atuação, talvez fosse considerado que a Antarctica ofereceu um bom salário. Além disso, existia o discurso realizado pelo pessoal que trabalhava no administrativo que estimulava os “trabalhadores de chão de fábrica” a se esforçarem cada vez mais para que um dia fossem promovidos e tivessem seu salário aumentado, como mostrado no depoimento abaixo.

Às vezes daria dois salários mínimos hoje, inicial. Ali tinha que progredir você, sempre... Quando surgia uma vaga a empresa não procurava no mercado, ela procurava dar uma vaga pra aquele que estava lá dentro, né? Ai já aumentava o salário um pouco. Então sempre o pessoal se esforçava a trabalhar direito, evitava muitas faltas, sabendo que podia... (Manoel, 60 anos)

Mas, quando o discurso é feito por uma operária, percebe-se um outro enfoque, talvez menos ideológico e mais realista, visto a partir da necessidade prática de receber um salário para cumprir com as obrigações cotidianas da vida de um cidadão comum, mesmo sem muito conhecimento de valores.

O salário era igual, assim: dependendo do lugar que trabalhava. Mecânico ganhava mais que outros tipos de serviço. Agora, quem era da fábrica ganhava igual... Mas, homem e mulher... aí eu não posso falar, mas acho que era... (Maria da Cruz, 76 anos)

Quando se questiona sobre as diferenças existentes entre homens e mulheres, a depoente afirma que não havia diferença e que o salário era igual, mas explica: dependia do setor que o funcionário trabalhava e que ela acreditava que quando homens e mulheres exerciam as mesmas funções, recebiam o mesmo salário – mas, ressalta: “acho que era...” (Sra. Maria da Cruz, 76 anos).

Não raro, existiam funcionários que construíam sua carreira nessa empresa, o que pode ser conferido no depoimento do Sr. Manoel que relata o fato de que os funcionários que permaneciam por mais tempo, ultrapassando os 25 anos de

dedicação à fábrica, eram contemplados com premiações que iam desde pagamentos extras em dinheiro até objetos de valor, como relógio.

No entanto, esse suposto reconhecimento pelo tempo de serviço dedicado à empresa, vinha acompanhado de um controle sobre as atitudes dos funcionários para escolher quem seria promovido ou quem receberia premiação ou, até, quem entraria nas listas de corte de pessoal, como se constata no depoimento abaixo.

Quem lá na empresa fazia vinte e cinco anos de trabalho ganhava um mês de salário e ganhava um botão de prata... Aquele que fazia trinta e cinco anos de trabalho, ganhava seis meses de trabalho [salário] e ganhava um relógio de ouro e ele podia fazer a opção de pulso ou de bolso. Geralmente, a pessoa pedia de bolso porque vinha a corrente, era maior, era mais bonito, esse relógio era caríssimo, era comprado em São Paulo. Então, a gente tinha um controle, era até eu que fazia, a efeméride das pessoas, dos funcionários, todo dia você tinha que consultar aquilo, pra ver se tinha o efeméride das pessoas, pra ver quem ia fazer vinte e cinco ou trinta e cinco anos, então já era programada, a gente já sabia, entendeu? (Manoel, 60 anos)

Ao ser questionado sobre o botão de prata, o depoente esclareceu que tratava-se de uma espécie de broche com o símbolo da Antártica que os funcionários usavam no bolso da camisa ou na blusa. Informou, ainda, que o recebimento desse botão de prata não dependia da função que a pessoa exercia na fábrica, mas apenas do tempo de serviço prestado. Essas informações levam a pensar que a intenção da empresa era demonstrar quem “vestia a camisa” da fábrica, como uma forma de indicar aos demais funcionários quais eram os exemplos a serem seguidos pelos demais.

É importante lembrar que efeméride significa que está sendo realizado um memorial diário, o registro de fatos relevantes que devem ser lembrados ou comemorados, mas, de acordo com o depoimento do ex-funcionário do departamento de recursos humanos, pode-se entender como mais uma forma de controle dos funcionários.

A empresas costumam adotar muitos recursos para “assegurar o controle dos trabalhadores” (SILVA, 2011, p. 267). Esses sistemas de controle buscam “possibilitar a maximização da exploração do trabalhador” (SILVA, 2011, p. 267). Dentre as formas de dominação sutil, encontram-se: paternalismo, racionalidade e máscaras de constituição mista. No entanto, entende-se que a forma que mais se adequa à Antártica é o paternalismo, como discutido a seguir.

O uso do *paternalismo*, mediado por instrumentos como Serviço Médico, Serviço Social, facilidade para obtenção de empréstimos, instalação de Vilas Operárias e possibilidade de aquisição de casa própria inclui também, em algumas das situações

estudadas, formas especiais de organização em que o sentimento de dependência do trabalhador é intensificado. Nesses casos, o medo também é fabricado e manipulado, porém de forma mais sutil, através do medo de perder pontos, de ser excluído e discriminado por produzir menos, de ser 'culpado' por sofrer acidente e de ser considerado elemento fraco e pouco produtivo por motivo de doença. (Silva, 2011, p. 268)

Nesse sentido, alguns benefícios que as empresas costumem oferecer, viabilizam um sentimento de solução e alívio para determinados problemas cotidianos do trabalhador. Por outro lado, essa concessão de benefícios pode subordinar o trabalhador a um aumento da submissão, mesmo que partindo-se do sentimento de gratidão pelos benefícios recebidos (Silva, 2011).

A dependência é assim criada por um emaranhado de laços, que, cada vez mais fortemente, prendem e controlam o trabalhador, de forma permanentemente, mesmo durante as horas do não trabalho. A garantia de um mundo de 'coisas boas' – casa subvencionada, transporte, escola, cursos e recreação organizada para o trabalhador e para sua família – faz da empresa uma 'mãe boa', de grandes braços envolventes, que preside a todas as horas da vida dos trabalhadores e de suas famílias. Enfim, é ela quem domina as artes da sedução. (Silva, 2011, pp. 268-269)

Quando se analisam os depoimentos dos ex-funcionários da cervejaria Antartica, percebe-se que existem ações da empresa que ficam caracterizadas como formas subjetivas de conquista dos funcionários que, após o fechamento da empresa, soa como forma de controle e de garantia da permanência do funcionário nos quadros da empresa. De acordo com Silva (2011), “as grandes empresas do capitalismo moderno desenvolveram estratégias para conquistar a alma de seus executivos” (p. 168). É a partir desse referencial que se deve entender a fala da Sra. Maria da Cruz que descreve a assistência médica oferecida pela Antartica, através da Fundação Zerrenner.

A fundação era onde tinha o médico, dentista, onde dava remédio... Era dentro da Antartica. Tinha consultório, tinha enfermeira, tinha tudo assim direitinho. Tinha o pediatra, então de manhã, era o pediatra, depois da 1h até às 4h, era o médico de mulher e depois, era o médico dos homens e depois tinha médico pra tudo lá. Aí, se ele pedisse exames, ia pro hospital, pro pavilhão e de lá, passava pro laboratório. Quando pedia, tinha o enfermeiro, uma enfermeira, era muito bem organizado. Aí, os remédios, tinha um lugar lá, tipo uma farmácia, o médico receitava, jogava lá e já pegava. Se acontecesse de não ter, a fundação comprava e não descontava, não, era dado pra gente. Nem a assistência médica, não. Era tudo assim, de graça. Isso daí, a gente não pagava nada. (Sra. Maria da Cruz, 76 anos)

Como se percebe, no depoimento desta ex-operária, o fato de que essa empresa oferecesse assistência médica e medicação sem descontar do salário do

funcionário, era tido como uma grande vantagem para eles, mas os funcionários da época pareciam vítimas da “desinformação” (Silva, 2011) que os impede de reconhecer no médico, um instrumento do capital cuja função é a manutenção da força de trabalho.

Frente a essas considerações, destaca-se o fato de que essa fundação se localizava no interior da fábrica, o que remete a uma ideia de que a doutrina e os procedimentos exercidos pelos recursos humanos são direcionados para se atingir o “objetivo de interiorizar, em cada funcionário, os princípios, as crenças e as atitudes ditadas pela ideologia da empresa” (Silva, 2011, p. 169).

A gente sempre tinha, na Antarctica, nessa unidade aqui de Ribeirão Preto, um ambulatório muito bem equipado. Então, daí, você resolvia o que fazer. Tinha sempre dois dentistas por turno, sempre um médico por turno, Juiz do Trabalho, dois enfermeiros. Então, ali o cara era encaminhado para esse ambulatório e dali dava vazão na pessoa. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Esse depoente era mestre-cervejeiro na Antarctica, ou seja, possuía um cargo de chefia, o que caracteriza bastante sua fala com relação ao tratamento dos funcionários que necessitavam de qualquer assistência da Fundação. Entretanto, com o passar do tempo, a fundação deixou de oferecer assistência médica nas dependências da fábrica, mas continuava o atendimento e o fornecimento de remédios a partir de convênios realizados.

Dentro da Antarctica, era considerada a melhor empresa de Ribeirão Preto. Sempre foi. E no esquecimento de todos, era uma empresa que dava pra você condições de criar sua família e, olha, eu entrei na Antarctica com 21 anos. Depois, eu casei com 26. Se eu te falar que eu nunca comprei remédio pros meus dois filhos... Porque a Antarctica dava os remédios. Você levava as crianças ou a esposa, o próprio funcionário ia no médico, ele dava a receita, ele passava no ambulatório da Antarctica, eles batiam um carimbo. A Antarctica queria saber o preço do remédio. Você ia na farmácia credenciada e tirava o remédio gratuitamente. Então, mesmo o plano médico, que na época era UNIMED, nós não pagávamos um tostão. Não era descontado da folha de pagamento. Tudo o que você precisava dentro da empresa, você tinha. Por isso que era difícil surgir uma vaga, porque quem entrava não saía, procurava defender o seu, né? Enquanto o pessoal fazia promessa para entrar na Antártica. (Sr. Manoel, 60 anos)

A fundação, é como eu te explico: eles forneciam tudo. Você tinha médico, dentista remédio, era tipo uma dona da Antarctica, a Fundação, mais ou menos. Então, a gente tinha direito. Meus filhos, até dezoito anos, tiveram direito. Dentista, médico, remédio, tudo. Eu com minha esposa tinha, também. (Sr. Darcy, 76 anos)

Como pode-se perceber por estes depoimentos, a questão da assistência à saúde era muito importante para o funcionário e o fato de que as despesas não eram

descontadas da folha de pagamentos, fazia com que o funcionário valorizasse o emprego nessa fábrica e aumentava a dificuldade de ingresso.

A Antarctica era muito legal nessa parte, porque era uma fundação. Eles zelavam muito por isso. Nós tínhamos, por exemplo, aqui em Ribeirão tinha ambulatório na fábrica. Tinha ambulatório próprio! Você tinha horário, você tinha médico... Vamos supor assim, de manhã você tinha um médico para... Pediatras! Depois, vinha o de mulheres, depois à tarde era geral, se tivesse um acidente de trabalho ou se tinha um problema dentário... Uma assistência médica muito bacana, muito completa. Quando você não tinha condição aqui, se não podia ser feito em Ribeirão Preto, tinha a fundação: Hospital Santa Helena, em São Paulo. Ainda existe! É da fundação Antonio e Helena Zerrenner. (Sr. Ayrton, 80 anos)

Além da vantagem de oferecer uma assistência médica sem ônus ao funcionário, a Antarctica também disponibilizava uma opção de acordo no momento da aposentadoria do funcionário, que consistia em receber a indenização relativa aos direitos trabalhistas ou continuar com os benefícios da Fundação, como explica o Sr. Ayrton quando perguntado se obteve alguma vantagem por trabalhar na Antarctica.

Não sei, aprendi muito na Antarctica, hoje ainda uso o benefício da Antarctica. Eu sou aposentado e aposentei com direito. Eu fiz, assim, um acordo em São Paulo. Eu fiz opção por fundo de garantia, mas, assim mesmo, a Antarctica me deu direito de receber em dobro, uma lei antiga. Então, eu fiz um acordo com a Antarctica: daquilo tudo que eu tinha direito, eu recebia só sessenta por cento, com direito a sair com direito a Associação Zerrenner. Então, hoje eu tenho, eu e minha patroa, a Assistência Zerrenner, a UNIMED, para mim e para ela, medicamento de graça, hospital, tudo isso... Uma grande coisa de benefício, porque dinheiro... você some com ele, você gasta. Hoje, por exemplo, uma pessoa de idade fazer um convênio médico é um absurdo! Esses medicamentos conforme você vai precisando... (Sr. Ayrton, 80 anos)

Quando perguntado o que significou para a vida dele, ter trabalhado na Antarctica, a primeira coisa que responde é o fato de ter mantido os benefícios da Fundação, como se verifica na fala do Sr. Edson.

Para a vida? Para a vida significou, que eu saio de lá e hoje eu tenho a Fundação Zerrenner que não só para mim como para ela [aponta a esposa]. Ela tem direito na Fundação, tem hospital, tem médico, tem remédio, tudo por conta da fundação porque é da Antarctica. Sai, como se diz, sai sem dinheiro, mas sai com a Fundação. (Sr. Edson, 75 anos)

Outros funcionários também fizeram esse acordo e foi possível perceber a emoção de um dos entrevistados, ao contar um pouco de sua vida e de sua gratidão por ter resolvido preservar os benefícios da Fundação ao invés de receber a totalidade

da indenização a que teria direito no momento de sua aposentadoria. Esse depoimento foi dado pelo Sr. Francisco.

Eu, quando aposentei, em vinte e um de fevereiro de oitenta e seis, me deram duas carteirinhas: a minha e a da Maria Aparecida [esposa]. “Enquanto vocês existirem, vocês vão poder usar da Fundação”. E, hoje... (se emociona) E, hoje, se não fosse a Fundação (emocionado) A senhora me desculpe, mas, eu acho que minha velha não estava aqui mais não. As coisas foram acontecendo e sempre deram apoio total, em tudo: de internação, de cirurgia, de medicamento, de laboratório, de tudo, a Fundação. Enfim, na época que a gente aposentou eles davam a opção. A senhora vê: aposentado, ainda deram indenização. Tinha sessenta por cento e tinha cem por cento. Eu lembro que meus colegas falaram assim: “Chiquinho, vamos sair com sessenta por cento e a gente fica com direito à Fundação. A gente vai ficar vetcho” – ele era italiano, falava “Vamos ficar vetcho e não sabe o dia de amanhã”. E, graças à Deus, eu saí com sessenta por cento. Quem saiu com cem por cento, recebeu a indenização. No tempo do governo instável, em nosso país – oitenta e seis, oitenta e sete – o dinheiro não valia nada, né, trocava sempre de dinheiro. Eu fui falando, a gente ia ficando velho, a URV, foi uma loucura. E as pessoas acabaram com todo o dinheiro, desvalorizou, ficaram sem nada. A gente está, até hoje, aí, com esse... Eu falo que é um privilégio, da Fundação. E se ela está aí, até hoje, nessa situação, é por causa que tudo correu, o apoio que a gente teve, a cobertura que teve. Isso tudo, fez com que a gente, vamos dizer assim, se a gente fosse depender do SUS, na situação dela não tinha como. Mas, é uma história que a senhora não veio aqui para ouvir isso, mas... (Sr. Francisco, 79 anos)

Como se percebe, a emoção do Sr. Francisco deve-se ao fato de que a esposa dele passou a sofrer de uma doença que a levou a perder os pés e a viver em uma cadeira de rodas. Diante dessa situação, o Sr. Francisco pode contar com a assistência médica da Fundação, mas ele só pode ter esse benefício devido à época em que se aposentou, em 1986, pois mais tarde essa opção de escolha pela manutenção dos direitos à Fundação teve fim e os funcionários que se aposentavam recebiam seus direitos trabalhistas, obrigatoriamente, como exigia a Lei. Sobre esse assunto, o Sr. Walter conta que não teve direito à Fundação, no momento de sua aposentadoria.

Não, eu não tenho. Eu tenho o Sassom porque minha senhora era funcionária da Prefeitura, era professora, então, eu tenho o Sassom. Eu fiquei uns tempos com ela, porque tinha a Fundação, mas como eu fui indenizado, São Paulo não autorizou, não quis me deixar a Fundação. Muita gente ficou com a Fundação, mas eu não consegui. Como eles me pagaram tudo, eu paguei uns tempos a Unimed, depois minha senhora faleceu e eu fiquei como dependente da minha senhora, como pensionista da Prefeitura, então, eu tenho Sassom. (Sr. Walter, 80 anos, aposentado em 1991)

No caso de aposentados ou viúvas de funcionários da Antártica, existia um outro mecanismo assistencial que conquistava os funcionários e que pode ser

verificado nos depoimentos. A Antarctica mantinha um funcionário para visitar os aposentados e as viúvas dos funcionários para se inteirar da situação econômica destes, da necessidade de assistência médica ou de medicamentos, para que fosse elaborada uma planilha que informasse a empresa da necessidade de manter o até de melhorar o auxílio a essas pessoas. É o que conta o Sr. Ayrton.

No setor pessoal, comecei aprendendo o serviço burocrático do departamento. Depois, fui fazer visitas, porque a Antarctica, não sei se você sabe, ela pertence a uma fundação: a Fundação Zerrener, Antonio e Helena Zerrener... Ela tem, desde aquela época que eu entrei na Antarctica, as pessoas aposentadas, as pessoas que aposentavam, tinham as viúvas dos empregados... Então, essas pessoas recebiam auxílio da Antarctica. Então, periodicamente, a Antarctica exigia que fizesse uma visita para essas pessoas – ou as viúvas ou os aposentados. Visita familiar. Então, eu peguei uma época que eu fui fazer visita para essas pessoas. Era moço muito jovem, mas eu já tinha noção, porque eu vim de uma família que meu pai faleceu. Eu tinha catorze anos, quando meu pai faleceu e eu era o filho mais velho. Então, a gente já tinha uma vida muito sacrificada, tinha muito conhecimento dessa parte familiar. E, então, fazia visitas para essas pessoas: “Como é que vocês vivem? Em que vocês gastam? Vocês estão comprando remédios?” Porque a Fundação dava remédio. Mas, se eles tivessem algum gasto, alguma coisa, a gente fazia um formulário, preenchia tudo. Dependendo da situação, a gente mesmo propunha uma melhoria no auxílio. Ou manter ou melhorar. (Sr. Ayrton, 80 anos)

Esse imaginário dos ex-funcionários de que a Antarctica era uma empresa que concedia muitos benefícios porque pensava no bem dos funcionários, deve ser questionado, além de se destacar que são ações bem características de formas de controle dos funcionários através da gestão da empresa. A partir da consideração de Silva (2011), deve-se ressaltar que

Os princípios que regem o modo paternalista de dominação se aplicam tanto nos locais onde prevalecem relações de trabalho informais – em sistemas arcaicos de produção – quanto em sofisticadas e grandes empresas... O paternalismo cria dívidas de gratidão e, às vezes, dívidas concretas de natureza financeira. Ambas servem à dominação. (Silva, 2011, p. 216)

Frente a essas considerações, deve-se ressaltar o depoimento do Sr. João sobre suas atitudes como encarregado de setor, diante de comportamentos indesejados pela fábrica, de funcionários de seu setor.

Eu pelo menos nunca vi alguma coisa grave assim não! É o que te falei: aquele tempo meu, o pessoal tinha muito medo de sair e arrumar emprego. Você saía, ia arrumar emprego onde, para ganhar o que ganhava na Antarctica e no dia certo, com chopp na saída... Tudo isso você tem que pôr!!! Porque tinha gente, quando eu fui encarregado do que te falei, quando tinha alguma coisa, chamava a pessoa e falava: “Espera, aí!!! Você está fazendo isso, isso e isso! – numa salinha reservada – Você não está ganhando seu salário, só. Você está ganhando uma Fundação! Médico,

remédio... Quanto você iria pagar se... O chopp que você toma, à tarde... Eu sei que você sabe o preço. Você toma duas cervejas no Camaroto, aqui na esquina com a Castro Alves. Se você não tomasse uma lata de chopp, duas, você teria que tomar cinco cervejas. E lá você tem que pagar!!!” “É, seu João, eu sei que é verdade.” Então você tem que conscientizar a pessoa que tem os benefícios! (Sr. João, 72 anos)

Como ficou bem claro, na fala do entrevistado, a Fundação era utilizada pelos encarregados de setor como forma de exercer o poder e o controle diante de atitudes que não eram bem vistas pela empresa. De acordo com Silva (2011), “dos processos interpessoais emergem, alternativamente, nas situações de trabalho: o reconhecimento – com o consequente fortalecimento da identidade – ou a alienação, favorecendo a dominação” (p. 205-206). Sobre esse processo, deve-se observar o depoimento do Sr. João, que foi criado recebendo benefícios da Antartica, pois o pai dele já era funcionário, depois ele próprio criou os filhos com o auxílio da Fundação, tendo encaminhado seu filho também para trabalhar na Antartica. Portanto, foram três gerações de funcionários da Antartica.

O primeiro trabalho que eu tive foi o seguinte: Primeiro, eu estudei, só estudei, em colégio de padre, colégio interno. Quando eu saí, eu precisava arrumar um trabalho porque eu ia estudar a noite. Continuava o estudo à noite e trabalhava de dia. E meu pai – que já tinha trabalhado na Antartica na década de quarenta, cinquenta – ele trabalhou como operário, ele era pintor. Só que o pintor, naquela época, era um pintor especializado porque não existia nada para pintar aqueles pinguins, letras, tudo, ele era um verdadeiro artista para isto. Ele trabalhou, ele que fazia tudo isso na Antartica, o melhor que tinha. Ele trabalhou desde os dez anos de idade e aposentou também. Aí, ele me deu a ideia de trabalhar na Antartica, também. Eu não tinha pensado, eu sempre gostei da Antartica. Nós amamos a Antartica desde o começo, meus irmãos, eu, meus irmãos que eram mais velhos que eu. Nós éramos beneficiários da Antartica. Todo remédio, médico, era tudo de graça, era a Antartica que pagava tudo, o que precisava. Nós fomos criados assim, com a Antartica ajudando. Além do salário do meu pai que a Antartica sempre pagou em dia, na hora certa, no dia certo, nunca falou: “Vou pagar daqui a quinze dias.” Naquele tempo, a gente enfrentava o problema sério de pagamento porque a Mogiana atrasava o pagamento três meses, o Matarazzo atrasava dois meses e a Antartica sempre pagou em dia, religiosamente. Só aí valia a pena. Aí, foi lá falar no setor pessoal da Antartica e o chefe do setor pessoal que conhecia meu pai já: “Fala pra ele vir aqui falar com a gente, conversar.” Aí, ele falou: “Olha, nós não temos vaga nenhuma. Você faz um teste, aí, uma coisinha bem... Umas continhas, escrever uma coisinha. Logo que tenha vaga, a gente te chama.” O pessoal que trabalhava no escritório não saía nunca porque o trabalho é bom, pagava em dia, aí era difícil... Aí, na hora que eu estava saindo, o Sr. Bonagamba – porque era Ademar Bonagamba, que ele chama, o chefe do setor pessoal – “Você aceita em qualquer lugar?” “Aceito até na fábrica.” “Então, está bom.” E eu estava fazendo Tiro de Guerra. Não tinha horário para entrar. Uma semana, ele me chamou, passou lá em casa. Então, ele me chamou: “Ó, tenho uma vaga aqui no despacho, só que você está fazendo Tiro de Guerra. Vamos ver o que a gente pode fazer.” Porque aqui não admitia, de jeito nenhum, quem fazia Tiro de Guerra porque não tinha horário para chegar. Teria que abrir uma exceção para eu chegar a hora que chegasse para trabalhar... (Sr. João, 72 anos)

Como se percebe na fala desse entrevistado, existe um sentimento de gratidão por ter crescido com os benefícios da Fundação: médico e remédio, além do orgulho pelo fato de seu pai também ter trabalhado na Antártica. Acrescente-se a isso o fato de ter sido tratado com exceção para ser contratado para trabalhar, mesmo fazendo o Tiro de Guerra e precisando entrar mais tarde que os demais que trabalhavam no mesmo setor, o que ele atribui à consideração que a empresa tinha com seu pai.

Assim como ele, outros ex-funcionários também demonstraram esse sentimento de gratidão pelos benefícios recebidos através da Fundação, como contam os ex-funcionários entrevistados.

A Antártica, para mim, eu considero uma mãe. Para nós, funcionários, na época até na greve. Depois da greve bagunçou já. Porque, até ali, era uma mãe. Eu entrei solteiro, casei, tive os filhos, minha mulher tinha direito de médico, dentista, eu também, os filhos. A Fundação fornecia leite ninho, até sete meses. Você ia lá, toda semana, pegar leite para as crianças, enquanto estava amamentando. (Sr. Darcy, 76 anos)

Eu tinha, além de todos esses benefícios, eu tinha Unimed, eu tinha todos os tipos de remédios que precisava. Quando as minhas filhas nasceram, eu tinha o leite para elas. E elas eram todas cadastradas, toda assistência para elas eu tinha, eu tinha uniforme da escola, todo material da escola para elas, tudo dado. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Fica claro, nesse sentido, o que defende Silva (2011) de que a identidade dos funcionários com a empresa começa com um processo de “identificação e de diferenciação” que fica caracterizado no jogo de relações interpessoais, onde se registra a “aproximação afetiva” e o “poder social” que faz transparecer que o funcionário é único e diferenciado para a empresa que faz questão de tê-lo em seu quadro de funcionários.

No entanto, existiam aqueles funcionários que abusavam dos benefícios concedidos pela Fundação, motivo que fez com que aumentasse o controle e as exigências sobre os direitos concedidos pela Fundação, como explica o Sr. João Fernando.

A Antártica dava remédios pra todos os funcionários, quanto eles precisassem, mas aí começaram a aparecer receitas de protetor solar, aspirina. Então, foram havendo cortes, restrições. Hoje em dia não tem mais isso. Por quê? Porque o abuso de alguns penaliza todos. E o que acontece de maneira geral no mundo é isso. E é normal, fazer o quê? (Sr. João Fernando, 45 anos)

Diante dos abusos, a Fundação entendeu por bem restringir as formas de concessão de remédios, mediante uma série de exigências, como conta o Sr. João Fernando.

A Fundação Antártica, na Ambev, dá [remédio]. Mas, há muita restrição. Não é tão aberto como era antigamente. Hoje passa por junta médica. A receita tem que ser de tal registro. Essa coisa toda a fim de comprovar. Mas dá. A Fundação dá. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Além das formas já mencionadas, outra forma de controlar o funcionário é a permissão de beber chopp na saída do trabalho, o quanto conseguisse beber no prazo de 15 minutos, como explica o Sr. João.

Na saída, tinha um lugar especial. Era mais de duzentos litros de chopp, por dia. Tinha uma pessoa que servia em uma caneca de alumínio, limpa. Pegava, passava na água outra vez, bebia quanto queria, lavava a caneca e botava lá. Mas, durante o dia, até que esse pessoal ia beber, o que tomava conta lá, porque tinha só um alimento, pegava areava todas as canecas, tinham tudo uns pauzinhos assim que a carpintaria fez, tudo arrumadinho, punha tudo assim para ficar sequinha. Isso todos os dias. O escritório não tinha isso, nós não podíamos beber, nunca teve nada na saída. Mas, na fábrica, todos tinham. E quando foi para a Paulista também, fizeram um lugar especial para isso, também. Só que a Paulista dava cerveja para o pessoal e nós dávamos chopp, porque era mais fácil. Não tinha problema de quebrar a garrafa. Todos bebiam, mesmo aposentados. E mesmo aposentado podia, toda as sextas-feiras, ir lá. O aposentado entrava no portãozinho lá embaixo, onde era a Paulista, ali na avenida e o guarda deixava entrar porque era tudo conhecido. E juntava muita gente, viu. Cada um ia lá e tomava duas latinhas. Era menor a latinha. Tomava uma, duas... ia mais para conversar com o pessoal. Ia muita gente. (Sr. João, 72 anos)

No caso das mulheres, elas tinham um freezer com refrigerante no próprio vestiário, como mostra o depoimento da ex-operária.

Se alguém tomasse bebida lá dentro, não era multado, tomava gancho, chamava atenção a primeira vez, a segunda que bebia... Porque era proibido beber lá dentro, virava bagunça, trabalhava muita, muita gente. Então, a gente saía no vestiário das mulheres, tinha um freezer grandão. Tinha todo tipo de refrigerante que fazia lá, que era soda limonada, guaraná, água tônica... tinha lá no freezer e os homens era chopp. Aí, tomava à vontade na hora que ia embora mas lá dentro não, se uma pessoa bebesse escondido lá dentro, a primeira vez ficava de gancho, a segunda vez mandava embora... (Maria da Cruz, 76 anos)

Assim, de acordo com o depoimento, mesmo existindo a proibição de beber no interior da fábrica, alguns eram pegos infringindo as regras e eram penalizados, seguindo um padrão: chamava-se a atenção, depois eles pegavam “gancho”, o que significava que o funcionário levava uma suspensão de um dia ou mais, dependendo do caso. Mas, se houvesse reincidência, o funcionário era demitido. Diante dessa

proibição, existia um esquema de ronda dos guardas que tinham a função de vigiar os operários para que não bebessem durante seu expediente de trabalho, como conta o Sr. Walter.

Ah, o empregado podia sair do setor de sacaria ou um motorista e ir no setor onde engarrafava bebida ou chopp e beber. Não podia beber durante o expediente. Então os guardas ficavam andando. Uma porção de guarda ficava rodando a fábrica toda. De dia, de noite, porque a fábrica trabalhava à noite, também. (Sr. Walter, 80 anos)

Apesar da ronda dos guardas, existiam turmas de setores diferentes que combinavam, compravam carne e faziam seu churrasquinho nas próprias máquinas de produção de cerveja, pois estas tinham partes que esquentavam e, enquanto trabalhavam, a carne assava enrolada em papel alumínio. Ao que parece, existiam guardas que participavam da festa e se calavam, mas um deles não o fez, pois participou e depois denunciou o grupo de funcionários, o que fez com que ele ficasse estigmatizado diante dos demais, como conta o Sr. Francisco.

Ah, tinha. Sempre tem, né. Sempre teve, assim, eles falavam o gancho, né: a pessoa era surpreendida, pagava por aquilo, né. Conforme eles queriam: um, dois dias, até três dias, né. Aí, perdia o domingo, perdia os três dias e aquilo ficava na ficha, na pasta. Qualquer movimento de demissão, sempre contava com aquilo contra. Lá tinha um rapaz que era da guarda, chamava-se Miguel Campos. Aquele era um – desculpa da expressão – era um canalha! Porque um dia, o pessoal, num domingo, o pessoal combinou, da caldeira, cantina e fabricação: três setores. Então, o pessoal da caldeira e da fabricação levaram a carne. Na caldeira, tem os canos de vapor, num instantinho você assa uma carne ali. Você amarra um papel no cano. Num instantinho, aquilo estava pronto. Ele estava lá, era dia de plantão, no serviço dele e o pessoal da cantina entrava com o barrilzinho de chopp. Eles estavam tudo ali, descontraídos. Descuidaram, ele apareceu. Por isso que eu falo que ele era um canalha, porque, todo mundo estava lá participando, porque de uma certa forma contribuiu com dinheiro para comprar aquilo, menos o chopp, que era grátis. Mas, ele aproveitou, participou da festa e depois denunciou todo mundo que estava lá. E todos eles pegaram gancho. Todos eles não, um só pegou gancho. Na apuração dos fatos, um só. E aí, fizeram uma vaquinha para pagar o dia daquele rapaz que pegou o gancho. Por isso que falo que é, porque ele teria que fazer duas coisas: participou, esquece! Não é isso? Ele participou e denunciou, então ele foi um canalha. (Sr. Francisco, 79 anos)

O fato de funcionários da Antártica beberem durante o serviço, principalmente nos finais de semana que tinham que trabalhar, não acontecia apenas com os funcionários mais antigos, como o Sr. Francisco que trabalhou entre 1948 e 1986. Funcionários que trabalharam entre 1989 até o fechamento definitivo em 2003, também contam esse tipo de acordo entre os funcionários, no sentido de beber chopp à vontade no horário do expediente, como explica em seu depoimento, o Sr. Emerson, de forma descontraída e bem-humorada.

Olha, eu vou te dizer uma coisa, era a mais pura verdade [que bebia chopp à vontade], agora se você perguntasse se era permitido, se era legal... Era proibido, mas bebia. De noite, final de semana, então... Meu Deus! Bebia. “Olha, vai ter que trabalhar nesse domingo, doze horas, todo mundo. Puxa vida, domingo... O que que nós podemos fazer?” “Vamos trazer um tira gosto, aí”. “Pode ir lá, tomar um chopinho?” “Não, vai lá.” Levava o tira gosto, a gente precisava do chopp. Aí, levava um tira gosto, alguma coisa para todo mundo comer, os caras pegavam o chopp, a cerveja... Era bom. Aí, eu costumava falar que tinha aqueles caras que não podiam sair – tem setores que os caras não podiam sair. E outra, ele não tinha motivo algum para estar em outro departamento a não ser o dele. Por exemplo, um operador de caldeira estaria fazendo o quê, em outro setor? Aí, a gente fazia meio o Robin Wood. Então, a gente ia lá, pegava enchia as garrafas pets de chopp, aí, olha como o eletricista era “veiaço”: eu pegava uma caixa de lâmpada, enchia de pet com chopp e andava pela fábrica. Eu carregava a caixa de lâmpada e o outro eletricista a escada. Então, quem via a gente, pensava que estávamos trocando lâmpada, mas, na realidade, a caixa de lâmpadas estava cheia de chopp. Aí, a gente passava nesses setores em que os coitadinhos não podiam sair e daí: “Ó, toma dois litros de chopp para vocês, aí.” O cara ficava... Abraçava... Se o cara já tinha tomado uma... Era gostoso. Era uma coisa errada, mas era gostosa. Era tão legal. Era até que meio cultural o negócio. Você chegava lá em determinado setor: “Você arruma o chopp, eu estou com a costela ali na caldeira.” O cara trazia de casa um costelona temperada, embrulhada no papel alumínio, pegava lá, punha em cima do cano de vapor, deixava lá, quatro, cinco horas. Aí, ligava: “Ó, daqui quinze minutos vou tirar a costela.” “Não, pode deixar que vamos buscar o chopp, lá. Aí, falamos: “Ó, nós vamos dar um pedaço para o cara, lá.” “Não, beleza. Passa aí. Fala para o cara que daqui a pouco estou mandando um pedaço de costela.” Era gostoso, bacana. Também quando não levava nada, era gostoso... (Sr. Emerson, 38 anos)

Pelos relatos dos ex-funcionários da Antartica, fica claro que os trabalhadores da época sabiam que esse procedimento não era permitido, mas faziam mesmo assim. A fala dos entrevistados mostra que os trabalhadores, na época, justificavam seu procedimento como se fosse uma forma de compensação por ter que trabalhar no domingo, dia do descanso dos trabalhadores da fábrica, mas que dessa forma passava a ser um dia prazeroso para quem estava trabalhando.

Ainda nessa linha de raciocínio, pode-se verificar no depoimento do Sr. Antonio que seu relato traz informações de que os funcionários da Antartica chegavam a improvisar um churrasco aos sábados, nas dependências da fábrica. Enquanto trabalhavam, se revezavam no preparo da carne e da churrasqueira improvisada. O entrevistado lembre desse fato como uma coisa boa, prazerosa, que promovia a solidariedade entre os trabalhadores e que, embora não fosse autorizado pela empresa, a chefia fazia vista grossa, de acordo com vários depoimentos, como pode-se verificar no depoimento do Sr. Antonio.

De sábado acontecia um fato, lá. Ninguém podia beber em horário de serviço, lá. Aí, na sexta-feira, a gente combinava: “Ou, vamos fazer churrasquinho, amanhã? Quem traz a sardinha? Quem traz a carne? Você traz a cebola. Você traz um quilo de carne picada. Você traz os pauzinhos.” Tinha um rancho muito grande que era depósito de entrada da manutenção. O chão era um piso bem danificado. Aí, acendia um carvãozinho, lá no canto. “Imagina: o chefe não vai ver fumaça, sentir cheiro de carne, nem nada, né?” “Ou, o Marcão vem hoje pra cá?” “É sábado, às vezes ele não vem.” “Ah, eu não sei...” Às vezes, punha lá pelas dez da manhã, a gente trabalhando e dois ficando de olho, porque o chefe chegando lá, dava tempo para ver. Era um corredor enorme, o barracão tinha um corredor enorme, dava para ver lá na expedição, assim, o chefe chegando. Se ele aparecia lá, já tinha um balde d’água jogando lá na brasa, apagava tudo, escondia as coisas, jogava um pano em cima, pegava umas ferramentas e saía, disfarçando. Aquele cheirão de carne sapecada, ele passava e sentia o cheiro. Ele olhava para gente assim: “É. Não tem jeito, não!” Mas ia embora. Aí, daí vinte minutos ele sumia, pegava o carro e ia. Aí, a gente sabia que não ficava lá! O nosso encarregado vinha: “Ou, põe fogo depressa, senão vai estragar essa carne.” Então, tinha essas coisas de sábado, só de sábado. Mas todo sábado, eu levava duas cebolas... Sabe, juntava dez, doze, não era um só, era a equipe de manutenção, mas era um barato ficar. Não era tão gostoso, mas parece que, quando está fazendo uma coisa escondido, parece que é mais gostoso. Mas era uma coisa que acontecia, lá dentro na cara de todo mundo. (Sr. Antonio, 62 anos)

Esses depoimentos revelam as atitudes dos funcionários da Antártica quando tinham que trabalhar aos finais de semana, seja assando uma costela, fazendo um churrasquinho, ou dividindo um tira-gosto, todos eles tentavam transformar o ambiente de trabalho, em um dia que deveriam estar em casa, usufruindo da companhia da família, em um dia em que tinham que trabalhar, sim, mas que poderia se reverter em um dia mais prazeroso na companhia dos colegas de trabalho. Deve-se salientar que esses depoimentos são extremamente significativos quando se analisa forma de exploração do trabalho e resistência do trabalhador. De acordo com Silva (2011), “revela as defesas dos trabalhadores na luta individual para não sucumbir ao cansaço, e as resistências expressas nas ações empreendidas solidariamente para o enfrentamento da superexploração” (p. 187).

Portanto, entende-se que o fato de terem que trabalhar aos finais de semana, mesmo recebendo horas-extras, leva os trabalhadores ao entendimento de que seria dia de folga e, assim, devem transformar esse dia de trabalho que ultrapassa sua vontade pessoal, em um dia em que têm o direito de espairar e tirar algum proveito no convívio com os companheiros de trabalho. Mesmo que escondidos e sem o aval dos seus superiores, os trabalhadores realizam atitudes que propõe uma forma de “revitalização”, de “resgate da dignidade” e, numa atitude simples de um churrasquinho e um chopp, a busca da “retomada dos próprios potenciais psíquicos”, como defende Silva (2011).

Relações profundas existentes entre um movimento coletivo e organizado de resistência... e o resgate da dignidade, do alento e da vitalidade dos trabalhadores. A evolução dos fatos e das atitudes dos trabalhadores reflete um intenso processo de *revitalização*, de retomada dos próprios potenciais psíquicos – planejamento, reflexão, decisão -, até então submetidos e inibidos pela dominação exercida através da organização do trabalho. (Silva, 2011, p. 187)

Seguindo essa reflexão, pode-se entender que os trabalhadores praticavam uma forma de resistência à dominação caracterizada pela forma como o trabalho era organizado na fábrica, o que levava os trabalhadores a práticas de socialização de um churrasco e um chopp, mesmo que em horário de trabalho e no próprio local de trabalho. Essa atitude pode parecer uma travessura de criança, mas nos casos analisados, os trabalhadores se expressavam através de um processo de planejamento, observação do comportamento dos chefes e dos guardas, o que conduzia a uma reflexão e consequente tomada de decisão, para, só então, partir para a ação (Silva, 2011). Mas a consideração de que haviam exageros na bebida, por alguns funcionários dentro da fábrica, se confirma em vários depoimentos, como pode-se verificar no relato do Sr. Rogério.

Eu ia no laboratório. No laboratório, para você ter uma ideia, tinha, para eles fazerem teste, tinha uns canos assim que era coberto de gelo. Então, tinha a torneira que saía chopp, saía cerveja crua. Sei de gente que tomava uma dúzia de cerveja, por dia, lá dentro. Um dia desses, encontrei um cara que estava com problema de fígado, por conta disso: tomava uma dúzia de cerveja, por dia. Quando a gente ia fazer auditoria, tinha aquelas pilhas de garrafeira e o que faziam? Tinha camarada que fazia ninhos em cima das garrafeiras. Ninho, o que era? Pegava caixa de papelão, desmontava e quando trabalhava à noite, de vez em quando, o cara subia lá e bebia lá em cima. Tinham os guardas que tinham os relógios, que ele tinha uma chave, ele tinha que ir em cada canto, tal hora, marcar o ponto que ele foi lá. Depois, ficava marcado numa coisa muito arcaica, num disco de papel, o horário que ele foi lá. Então, para ele ir lá e saber que ele foi lá, tinha que ir com aquela chave em cada canto da indústria. Então, como eles andavam em baixo, não viam o cara que dormia em cima. Se eles não roncasse não tinha perigo. Era assim. (Sr. Rogério, 56 anos)

Em uma parte de seu depoimento, o Sr. Emerson conta como fazia para tomar chopp durante o expediente, tentando demonstrar sua esperteza ao enganar aqueles que haviam sido contratados para vigiá-lo.

O canto mais obscuro, naquele telhado, foi lá que a gente tomava chopp escondido. Ali, para ninguém ver. De sábado, antes das onze horas, a gente ia embora. Quem vai procurar alguém no forro do telhado, para ver se alguém estava tomando chopp? A gente tinha uma sacada... (Sr. Emerson, 38 anos)

Mas, pelo que parece, existiam algumas artimanhas para tomar chopp durante a jornada de trabalho – até dentro do freezer, como conta o Sr. Antonio.

Já estava pronto só que não pasteurizado. Pasteurização era para não estragar, para não azedar. Senão, não sei quantas horas, azeda, pode jogar fora. Antes de pasteurizar tinha umas torneiras, desse tamaninho, uma jarra daquele tamanho enchia num segundo. Eles iam com umas canecas, não era copo não, caneca de alumínio e tomava. Nossa, que delícia! O chopp cru, saía no zero grau, quase virando gelo, os caras tomavam mesmo... cinco horas da manhã, entrava no serviço: “Antonio, põe a capa aí, vamos comigo lá no resfriamento. Vamos! Pega a chave.” “Não sei qual.” “Tal, tal.” Aí, eu pegava, ia lá, não tinha dado problema nenhum em bomba. É porque já estava cevado. “Ou, fica de olho ali, se entrar alguém aí na câmara fria...” Ia lá tomava aquela caneca de alumínio assim: cinco e dez, cinco e quinze da manhã... “Que gosto tem, tomei café agora.” “Não, toma.” “Não, não.” Eu não tomava não, tem que ter um pouquinho... né? Na hora de ir embora, tomava sim! Passava lá no balcão. Só que esse povo que tomava o dia inteiro, tomava um canecão, daí a pouco eles nem olhava para o chopp, na hora de ir embora: “Ei! O chopp de vocês!” “Não presta, é resto.” Isso aí, eu ouvi muito. “Ou, não vai tomar um copinho?” “Ei, que copinho, esse chopp, aí, não presta!” É porque diz que quando a barriga está cheia, goiaba está com bicho, né? Então... um ditado velho! (Sr. Antonio, 62 anos)

E se beber no horário de expediente era proibido, parece que alguns não tomavam conhecimento dessa regra e bebiam o dia todo. Tanto que quando passava pela guarita e era permitido beber com o consentimento da empresa, esses funcionários não conseguiam, mais, nem ver chopp na frente, como conta o Sr. Antonio.

Meu horário de entrar era as cinco da manhã. Aí, podia passar, picar o cartão e todo mundo tinha direito de tomar um copo de chopp, dentro da casa, porque a maioria... Dá até vontade de rir, porque a maioria que passava ali não aguentava nem mais ver chopp na frente, porque tinha bebido o dia inteiro, já, né? (Sr. Antonio, 62 anos)

Tendo trabalhado em tempos mais recentes, um ex-funcionário procurou justificar o fato de que haviam guardas fiscalizando os funcionários, para que não bebessem durante o expediente de trabalho. É o que conta o Sr. Emerson.

Porque é assim, ao longo dos anos a gente vai aprendendo assim: era uma fábrica de bebida, a bebida mexe com o psicológico das pessoas. Então, muita gente boa perdia o emprego de bobeira, porque não soube se controlar, não soube se conter. O cara achava que, pelo fato dele trabalhar numa indústria de bebida, tinha o direito de beber o dia todo ou bem quando ele tivesse vontade. E não é assim. Tinha um finado eletricitista lá, saudoso Arlindo Moreno. Quando eu entrei lá, ele já era um senhor... Foi um dos profissionais que me ensinou bastante coisa. E ele falava assim, quando perguntavam para ele onde ele trabalhava, ele falava assim: “Eu trabalho no maior bar de Ribeirão Preto.” Aí, o cara falava: “Onde? Pinguim? Onde? Aqui? Ali? Não. Eu trabalho na Antártica!” (risadas) E fora essa fiscalização que eles faziam, [na saída] eles também faziam ronda, justamente para coibir esse tipo de atitude: cara bebendo,

fazendo um mercado negro no departamento de chopp, departamento de cerveja, essas coisas assim. (Sr. Emerson, 38 anos)

De acordo com o depoimento do ex-funcionário Manoel, a fábrica tentava evitar que o funcionário bebesse no ambiente de trabalho, ao manusear as máquinas e, para atingir esse objetivo, a cervejaria permitia que o funcionário bebesse chopp à vontade, apenas ao sair dos vestiários, após trocar o uniforme e terminar seu turno, mas somente por um prazo de quinze minutos, controlados pelo vigia da guarita.

Não, chopp a vontade não podia beber não! Como eu disse pra você anteriormente, se a pessoa fosse surpreendida bebendo dentro da empresa, recebia uma carta de advertência e suspensão e ia para aquele cartão de disciplina. Então para evitar o funcionário beber durante o expediente – se o guarda pegar ia suspenso e era mandado embora se persistisse – a Antarctica depois que você saísse, que batesse seu cartão, trocasse de roupa, podia passar. Tinha um local que era chamado... não lembro o nome... Guarita! Você podia tomar chopp durante 15 minutos, era umas canecas grandes, quantas canecas você tomasse... Só não podia passar de quinze minutos. Aí, lá era controlado, supervisionado pelo guarda, pela pessoa que tomava conta daquilo lá. Os barris eram de chopp mesmo, os funcionários enchiam a caneca, era quinze minutos, aí eles podiam ir embora. Por isso que evitava tomar durante o expediente. Assim mesmo tinha aqueles que tomavam... “escundidamente” tomavam. Numa fábrica de chopp, está vendo o barril toda hora, as cantinas... Então, toda a hora tem um... Isso era muito difícil falar que não bebia, bebia moderadamente também, escondido... Agora, a Antarctica dava essa liberdade, melhor que bater o cartão, o mesmo chopp que eu tomava ali, eu podia tomar tranquilo sossegado, podia passar guarda, seu chefe, diretor... Você estava no seu direito! (Manoel, 60 anos)

Pode-se constatar pela fala do ex-funcionário, então, que não era tão à vontade assim. Podia-se tomar a quantidade de chopp que conseguisse num prazo de 15 minutos e no horário de saída do trabalho. Após cumprir a obrigação, era permitido um pouco de regalia, ficando muito claro, na fala do entrevistado, que essa regalia era permitida para controlar a bebida durante o expediente de trabalho. O depoente ressalta essa “regalia” como uma liberdade oferecida pela cervejaria, como um direito do trabalhador. Mas, apesar dessa liberdade de beber na saída, existiam aqueles que davam um jeitinho para beber escondido, durante o expediente. É o que conta o Sr. José Roberto.

À vontade, em termos, né. Porque você tinha, todo dia, na sua saída, 15, 20 minutos para tomar seu chopp. Mas, tinha um pessoal que dava um jeitinho lá dentro, né. Suponhamos, eu estava trabalhando e tinha vontade de tomar um chopp. Como eu tinha contato com o pessoal que trabalhava no envasamento de chopp, eu pedia: “Nossa, eu preciso tomar um chopp, senão vou morrer.” Aí, o cara chamava para ir lá tomar chopp. Mas tinha que ir escondido, se me pegasse eu ia para a rua. À vontade que eles falam, era só na saída. O cara tinha lá 15, 20 minutos para tomar o chopp. E como era caneca, não era copo, a caneca era larga, dava um litro, mais ou menos, o

cara tomava uns dois litros daquele ali, saía turbinado. Por isso que falava que era à vontade. À vontade era a quantidade que tinha, você podia tomar. (Sr. José Roberto, 58 anos)

E, mesmo sendo proibido beber durante o expediente, mesmo sendo disponibilizado um espaço e um horário para que bebessem e desfrutassem do produto que produziam, tinha algumas pessoas que bebiam no horário de expediente, outras pessoas tiravam garrafa dos engradados e escondiam para beber depois, para não serem pegos e, conseqüentemente, até demitidos. É o que conta em seu depoimento, o Sr. Walter.

Tinha a turminha que gostava de beber. Quando os engradados de cerveja estavam passando, não viam, eles pegavam uma garrafa, escondiam e tomavam a cerveja quente. Tinha gente que passava a mão nas garrafas, toda hora. Isso eu cansei de ver. Porque meu setor ficava perto de onde passava a linha que saía do engarrafamento para o depósito. Então, eles saíam com as duas mãos assim e subia, escondendo para depois tomar. No horário de trabalho, não. Só quem trabalhava nas cantinas, na fabricação, eles tomavam, mas maneiravam porque eles sabiam que se o chefe fabricante pegasse, era rua. (Sr. Walter, 80 anos)

O fato de que alguns funcionários bebiam no horário de trabalho e, mesmo fora do expediente, acabassem abusando da bebida, fez com que a Antarctica acabasse com o fornecimento de chopp, na saída do trabalho, para seus funcionários, pois, como conta o Sr. João Fernando, isso deve-se ao exagero de alguns, o que leva à regra para todos com a exclusão da “regalia”.

Sempre houve. Por causa dessas pessoas que tomavam escondido, exageradamente, que foram havendo cortes e os que não exageravam pagam por eles. Vai fazer o que? Havia, também, só complementando, a Antarctica dava a cerveja que o cara queria levar para casa quando o cara precisasse, numa certa época. Houve uma outra certa época que ela começou a vender. Uma outra certa época ela restringiu a quantidade. Não podia mais. E uma outra certa época que não podia mais vender. Se quiser, vai comprar no bar. Por causa de exageros. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Por outro lado, o tratamento de vigiar os funcionários para que não bebessem em horário de expediente era diferenciado para os encarregados que, constantemente eram chamados à sala do Mestre-Cervejeiro para fazer uma “prova degustativa” com as cervejas que seriam distribuídas na cidade, como explica o Sr. Walter.

A gente se dava, a gente conversava lá, a gente brincava demais lá dentro. Era uma firma que te dava essa liberdade. Você saía, ia para um setor, que nem eu, por exemplo, que era chefe do almoxarifado, saía e ia em qualquer setor lá, eu conversava com o pessoal, às vezes, ia tomar um refrigerante na fábrica de refrigerante com o fabricante. Na fábrica de cerveja, o fabricante às vezes falava: “Sr. Mancini, o senhor

está muito ocupado aí?” “Não, não estou não, Sr. Janobis.” Era o Janobis, o cervejeiro. Ele falava: “Dá um pulinho aqui na minha sala.” Chamava uns dois, três encarregados para fazer teste da cerveja, prova degustativa da cerveja para depois engarrafar para ir para a cidade. Chegava lá, era salaminho, queijo, azeitona, ficava conversando com os fabricantes, os gerentes, os diretores ali, a gente tinha essa liberdade. A Antarctica dava essa liberdade para a gente. Lá não era uma firma que ficava em cima. Tinha os guardas. Os guardas ficavam correndo a fábrica para ver um funcionário ou outro se ia beber ou se ia aprontar alguma lá dentro. Eles faziam isso, mas com encarregado, não. (Sr. Walter, 80 anos)

Apesar da afirmada liberdade que os funcionários tinham e de todo controle para que não bebessem durante o horário de trabalho, existiam aqueles que bebiam em exagero, mesmo que no local permitido na hora da saída do trabalho, que acabavam saindo da fábrica, “cambaleando” – de acordo com o depoimento do Sr. Walter.

Não. De outros setores, não, daquele setor do engarrafamento. Agora, quem andava, por exemplo, no engarrafamento de chopp, fábrica de gelo, nas cantinas, na fabricação, aí então tomava, porque eles podiam ter o chopp guardado lá com eles. Nossa Senhora! Principalmente, à tarde, na hora de ir embora, tinha o lugar do chopp, para o pessoal tomar chopp, que a gente passava lá e tomava. Sujeito sentava lá, era um canecão de dois litros. Sujeito sentava lá e ficava tomando. Enquanto ele aguentasse tomar, tomava, saía cambaleando lá na rua. (Sr. Walter, 80 anos)

Já num período mais recente, o mestre-cervejeiro que trabalhou na Antarctica entre os anos 1990 e depois continuou na Ambev até 2005, descreve como funcionava a permissão para beber chopp, na Antarctica e as causas de seu término, inclusive da venda de bebidas para funcionários.

Não. Podia beber chopp. Ponto. À vontade, não. Era assim: existia quem não bebia nada e existia quem bebia muito. A regra era: você podia tomar na saída, durante dez minutos, uma canequinha de chopp. Uma, duas, dez. Se em dez minutos você conseguia tomar dez, você tomava dez. Se em dez minutos você tomasse uma, estava muito bom, muito obrigado, você vai embora. Acabou, saiu, bateu o ponto, estava lá, à vontade pra você beber, durante dez minutos. Dentro da fábrica, existiam trabalhos que eram muito pesados. Então, em alguns setores havia a sua geladeira, havia uma cervejinha que o pessoal sempre colocava lá. O mestre cervejeiro deixava colocar lá aquela cervejinha. Pessoal que carregava saco, carregava mangueira, trabalhava durante algumas horas, exaustivamente (eu já fiz todos esses tipos de serviço, eu sei) e a gente conseguia chegar naquele freezer durante cinco minutos, durante o expediente, já chegando a vista ao longe, vendo se ia acontecer alguma coisa e tomando aquela cerveja e isso repõe a energia, né. É claro que se o cara for pra segunda, pra terceira garrafa, isso já prejudica o trabalho. Mas, aqui no Brasil, não só no Brasil, mas em vários outros países, existe um tabu sobre a bebida alcoólica, onde é tido como uma coisa supérflua e na Alemanha não é supérflua. Isso tá até na cesta básica, a cerveja tá na cesta básica. Então, se a gente vai tomar uma cerveja aqui no Brasil, muitas pessoas olham pra gente e dizem: Alá, isso não pode. Até muitas religiões pensam assim. Ao passo que Jesus bebia vinho. Mas, por causa do exagero,

né. O exagero rotula quem também não exagera. Isso é que é ruim. Eu digo como mestre cervejeiro que eu preferiria que cada cidadão do mundo bebesse uma latinha, uma única latinha, do que apenas meia dúzia tomar várias caixas de cerveja ao dia. Porque a cerveja é saúde. E, em tempos passados, isso era mais entendido. Os trabalhos eram mais braçais. Demandavam mais energia. E a cerveja como alimento, alimentava. Então, isso era permitido. É claro que, com exageros, isso foi sendo cortado, gradativamente. Infelizmente, não sei se há, hoje, mais uma fábrica de cerveja que permita que um operário, um escriturário que seja ou mesmo escritório – nós tínhamos nossas garrafas de cerveja e tomávamos quando queríamos. Só que a gente não queria toda hora. A gente tomava uma garrafinha pequena antes do almoço e ia almoçar. Depois, na hora de ir embora, só. Mas, é uma liberdade bacana, isso. Não sei se há isso, hoje, nas grandes fábricas. Na minha pequena, há. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Esse depoimento esclarece a mentalidade que era praticada no início da cervejaria em Ribeirão Preto, como se observou pelos depoimentos dos funcionários mais antigos.

No entanto, quando se pergunta sobre alguma vantagem por ter trabalhado na Antarctica, um ex-funcionário contou que nunca teve vantagem nenhuma, ao contrário, que os funcionários não conseguiam, sequer, comprar a cerveja, mais barato, na própria fábrica onde trabalhava.

Nunca tive nada, nenhum favorecimento pelo fato de trabalhar lá. Eu dou um exemplo simples. Muitas vezes, eles exigiam que a gente tomasse produtos Antarctica, só que muitas vezes nós éramos tratados como funcionários, consumidores de produtos, eu sempre achei que eles deveriam dar um certo favorecimento para o funcionário adquirir o produto de forma mais em conta ou a prazo, já que eles exigiam o consumo. Mas, nunca tivemos, pelo contrário. Muitas vezes, uma pessoa que era de fora conseguia mesas, refrigerante, cerveja com mais facilidade, porque tinha amizade ou uma cunha lá dentro, na chefia, do que um funcionário que fosse pedir. Então, é um exemplo simples. Nunca me senti favorecido por trabalhar lá. Eu acho que foi uma troca: eu prestei serviço, eles me pagaram. (Sr. Rogério, 56 anos)

Para esse depoente, existiu “uma troca” em que o funcionário entra com sua força de trabalho e o empregador paga pelo serviço prestado. Diante dessa consideração, percebe-se que existe uma consciência de que o direito real do trabalhador era receber salário pelo trabalho realizado, o que, inicialmente, era feito em dinheiro, na própria empresa, como pode ser verificado pelos depoimentos.

Era feito em dinheiro, num envelope, na época, depois passou a ser feito no banco, cada um tinha uma conta. Até então, fâmos na boca do caixa da tesouraria, eram pagos no envelope, que era no formato de um holerite, mas era um envelope e em dinheiro. Muita [hora-extra]. Era pago. Isso eu não posso reclamar. Às vezes, ficava três, quatro meses trabalhando das sete e meia até às dez e meia da noite. (Sr. Rogério, 56 anos)

Até um certo ano, o pagamento era feito em dinheiro. Então, como funcionava: o departamento pessoal fazia um envelope com o nome do funcionário... Esse envelope era feito manual, porque não tinha computador. Então, as horas do funcionário ia ali. Então, o funcionário tinha mil duzentos e trinta e dois reais pra receber, então, ele juntava todos os envelopes da firma e ia pra um caixa no financeiro e o financeiro empacotava, colocava o dinheiro tudo dentro do envelope, certinho, depois fazia a distribuição lá dentro da fábrica. Depois de anos, que começou roubo, assalto, aí acabou tudo e começou agência bancária... Todo o funcionário tinha o seu cartão e ia lá e recebia através do banco. As medidas de segurança pra empresa e pro funcionário, né? (Manoel, 60 anos)

Como se vê, o recebimento do salário era feito em dinheiro em um envelope e saía tranquilamente da fábrica, até que começaram as ondas de assalto. Era fácil descobrir o dia do pagamento e planejar os assaltos. A fama de que os funcionários recebiam bem, também estimulava os assaltantes. Devido a isso, a empresa começa a realizar os pagamentos através dos bancos, com cartão, pelo qual os funcionários devem retirar seu pagamento.

O ex-funcionário ressalta que a atitude da empresa era uma vantagem para seus funcionários, considerada por eles como uma medida de segurança para a empresa e para o funcionário. Na verdade, pode-se entender como medida de prevenção da empresa para que ela não fosse responsabilizada pela segurança no ato do pagamento, mas para o funcionário que se dirigia até uma agência e tinha que sair com o dinheiro no bolso, não garantia segurança nenhuma, como conta o Sr. Antonio.

Era feito em cheque, sem cruzar. A gente descontava no Banco Itaú. Me lembro direitinho... (Sr. Antonio, 62 anos)

O fato do pagamento ser feito em dinheiro, dentro de um envelope, levava os funcionários a quererem gastar seu dinheiro no comércio da cidade – perto da fábrica – mas a consequência eram os assaltos e a volta do funcionário sem o seu pagamento do mês, como conta o Sr. Emerson.

Então, quando eu entrei, já era depósito. Sempre feito no Itaú. Os antigos me contavam que tinha um envelopinho impresso, na frente do envelope. Eu perguntei: "Por que o holerite é assim?" Envelope gasta duas folhas de papel... Aí, o pessoal me contou. Porque antigamente, até bem pouco tempo atrás, não sei te falar até quanto tempo é isso, recebia em dinheiro. Vinha, um exemplo, quinhentos e sessenta e três reais e vinte e cinco centavos. Vinham as notas separadinhas e a moedinha lá dentro. Só que, aí, teve uns eventos de assalto. As pessoas eram assaltadas na saída do trabalho. O cara pegava o salário e ia dar uma volta, ali na José Bonifácio. Voltava pelado para casa. (Sr. Emerson, 38 anos)

Um dos entrevistados contou que, quando entrou em 1959, o pagamento era feito em dinheiro e eram colocados dois cavaletes debaixo da mangueira, no pátio da fábrica, para fazer os pagamentos que eram divididos por turma. Era quatro turmas de funcionários que recebiam no dia 4, no dia 5, no dia 6 ou no dia 7. Mas se esse dias caíssem em um domingo – que não havia expediente – o pagamento era antecipado. Nessa época, o pagamento era feito em envelopes e o dinheiro passava pela contagem de dois funcionários para garantir que o valor estava correto. Só depois de confirmadas as contas é que eram realizados os pagamentos. O depoente contou, também, que apenas no final da década de 1980 é que começaram os assaltos e que não eram só em Ribeirão Preto, mas em São Paulo, também. Diante desse fato, a empresa resolveu mudar a forma de pagamento para cheque. A maioria dos funcionários, então, se dirigiam ao banco para realizar o depósito em conta. Considere-se que a maioria fazia dessa forma, porque em outro depoimento o entrevistado declarou que haviam aqueles que descontavam o cheque. Sobre esse procedimento, o entrevistado Sr. João, explica o processo.

Lá, tinha que fechar cartão, tudo a mão: fechar, somar... Aí, mandava ao setor pessoal urgente, porque o salário do operário começava a pagar dia quatro, primeira turma; dia cinco, segunda turma; dia seis, terceira turma; dia sete, quarta turma... Na época que eu entrei, eram mais de mil pessoas, quase duas mil. [Por turma] trezentos e pouco, por aí. E o quarto pagamento era o pior, era o mais demorado porque tinha guarda noturno, hora do cara que trabalhava no setor frio. Tinha esse negócio de frio que tinha vinte e cinco por cento e tal, pagamento detalhado, era demorado e o pagamento era feito no setor pessoal. Era tudo uma folha com três folhas, uma folha ficava com o controle, uma ele assinava e ficava no caixa e o envelope ele levava com o dinheiro. Na época, era no dinheiro, tudo dinheiro, a gente mandava a pagadoria do setor pessoal, cedo. O paco de envelope, com o resumo em cima do dinheiro. Lá, eles pediam dinheiro para o caixa geral, porque tinha que ter o dinheiro separado na mesa. Desde centavos até o maior. Tudo separado, assim. O cara ficava com o envelope aqui e tudo o dinheiro separado aqui. Nós mandávamos o resumo pronto e o rapaz que era o chefe do pagamento do pessoal, ia um de nós ajudar, porque ele contava o dinheiro punha em cima do envelope, a gente recontava, para não faltar alguma coisa, porque senão pegava uma caixa, pegava um envelope desse tamanho aqui, faltou dinheiro, sobrou dinheiro, aí você tinha que contar tudo de novo. Raramente acontecia dos dois [errarem]. Depois chegava ao quarto dia útil, se o quarto dia era... Não era o quarto dia útil era quatro, se o dia quatro saía sábado, é... domingo, porque sábado trabalhava, saía um dia antes. Não dia cinco, nunca saía no quinto dia útil, sempre saía antes. Aí, punha uma mesa debaixo das mangueiras, dois cavaletes e uma tábua. Aí, o cara avisava: “Olha, está saindo o pagamento!” Aí ia lá, vinha a gente punha quatro, cinco lápis... Vinha, ia pegando: cento e cinquenta. Eu dava o envelope, ele assinava, pegava o envelope e ia até o caixa... Depois de muito tempo, setenta e sete, setenta e oito, mais ou menos, setenta e nove, por aí, estávamos lá na Paulista, passou a ser cheque. Mais! Oitenta... Não, eu acho que foi bem mais, oitenta e seis, passou a ser cheque, em oitenta e sete. Aí, o cheque foi bom, pois a firma mandava a relação para o banco e eles creditavam na conta da gente. Porque, aí, começou roubo. Porque

tinha gente que esperava. Porque começaram os roubos, naquele tempo. Aconteceu um mês, um; um mês, outro... Então começou a mudar. (Sr. João, 72 anos)

No entanto, um outro entrevistado explica que o pagamento não era realizado embaixo das mangueiras. Nesse local, era apenas a distribuição do recibo e a conferência do valor. Depois de assinados todos os papeis, o funcionário deveria se dirigir ao caixa para receber o envelope com o dinheiro, como conta do Sr. Edson.

Depois mais tarde, não. Passou a ser pago no banco. Até então, mandava para o caixa, envelopava o pagamento, chegava no dia do pagamento daquela secção, você colocava o pessoal para distribuir o recibo, o empregado assinava e ia ao caixa receber. Você ia ao caixa entregava o recibo e pegava o envelope. (Sr. Edson, 75 anos)

Com relação à mudança na forma de pagamento – de dinheiro em envelope para depósito bancário – o Sr. Francisco que entrou na cervejaria em 1948, contou como aconteceu esse processo.

Antes, muito bem antes, pagavam em dinheiro vivo. Depois, pagavam no banco, rede bancária. Eu me lembro que tinha o Comind, um banco da Vila Tibério, era vizinho. Depois, o Comind veio a falência, ficou o Bradesco, na agência, que também fechou. Pagava tudo no Itaú, ali da Martinico Prado, 865, agência 865, do Itaú, da rede bancária. Todo dia do vale, estava lá e todo dia – para os encarregados que eram mensalistas – todo dia 30 de cada mês, estava lá o pagamento. O trabalhador era dia dez e dia quinze. O trabalhador braçal. (Sr. Francisco, 79 anos)

Esse depoente conta, ainda, que no início a empresa oferecia, para os funcionários, o direito ao vale. Só depositava o vale daqueles que manifestassem interesse. No entanto, passado o tempo, a cervejaria passou a fazer o depósito do vale para todos os funcionários, sem se preocupar se o funcionário queria o vale, ou não, como contou o Sr. Francisco.

Tinha. Não tinha só vale, porque o vale funcionou de diversas maneiras. Aqueles que queriam, eles passavam perguntando quem queria o vale. Quem não queria, não queria. Depois, adotaram um sistema e não perguntava mais nada, todo o dia seis, estava lá. Se você não quisesse, ficava lá no banco, guardado. Você não podia reclamar, ficava à sua disposição. Na hora que quisesse estava lá. Era assim que funcionava. (Sr. Francisco, 79 anos)

No entanto, com relação a horas-extras, verificou-se uma divergência: um ex-funcionário que trabalhou como operário e depois no escritório, tendo entrado na fábrica em 1951, afirmou que a Antarctica pagava as horas-extras, até acima do valor

obrigatório por Lei. Já outro ex-funcionário, que era Mestre-ervejeiro e entrou na fábrica em 1990, afirmou que nunca recebeu hora-extra.

Talvez, esse fato se deva à época que cada ex-funcionário trabalhou: no início a cervejaria pagava – entre os anos 1951 e 1991 –, mas depois, já na última década de funcionamento em Ribeirão Preto antes da fusão com a Brahma, a empresa parou de pagar, momento em que o segundo depoente trabalhou – entre os anos 1990 a 2005, já como Ambev, tendo vivenciado o processo de fusão. Diante dessa divergência, deve-se comparar os depoimentos dos dois entrevistados.

Recebia extra, quando passava do horário, nessa época de fechamento recebia extra. Nessa época, não tinha banco de hora, era hora-extra mesmo. Hora extra é vinte e cinco por cento da hora normal, a Antarctica sempre pagou cinquenta por cento, sempre, cinquenta por cento. A Antarctica sempre pagou a mais do que obrigatório de lei, sempre pagou a mais. Inclusive, hora noturna pagava cinquenta por cento a hora noturna, era tudo feito o cálculo na minha seção. A gente via o que tinha de hora-extra normal, hora-extra noturna, adicional noturno... o cartão tinha uma tarja em cima e tinha tudo para anotar qualquer tipo de hora. Mandava tudo prontinho para o RH pegar o salário, hora do pessoal, isso é braçal que faz, o titular já era outra coisa. Mediante a informação dessas horas trabalhadas, o RH fazia o pagamento do pessoal. Qualquer dúvida que o empregado tinha com relação ao holerite, a gente pegava o cartão e verificava se estava tudo certinho de acordo, se tinha feito ou não. Difícil alguém reclamar de alguma coisa, era feito tudo com critério, com critério mesmo... (Sr. Alcino, 72 anos)

No meu caso eu peguei alguns meses de depósito porque uma transição ou troca de banco, alguns meses eu peguei de dinheiro, mas era depósito. Muita. Muitas horas-extras. Eu, particularmente, nunca recebi hora-extra. Quando eu saí da Ambev eu tinha o meu relatório de horas-extras. Inclusive, férias que eu não tirei. Fiquei cinco anos sem férias. Então, era um número de horas absurdo aqui que a gente tinha. A gente fazia com gosto. Eu, particularmente, fazia com gosto. Eu ficava uma, duas, três... cheguei a passar três dias dentro da fábrica. Eu voltava para casa para tomar banho. Às vezes, tomava banho lá mesmo, por conta de projetos que iam acontecendo. A gente era moço, mais novo, tinha muita energia para fazer isso. Hoje, não sei se teria mais, mas a gente tinha muita energia para fazer isso. Gostava de fazer e ia marcando isso, só que nunca recebi, nunca fiz questão. Isso era, sempre marcando em prol de banco de horas que um dia a gente receberia, mas... eu, particularmente, nunca recebi isso. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Pela fala desse último entrevistado, percebe-se que havia a esperança de receber banco de horas e tirar alguma folga, em função das horas trabalhadas a mais e, talvez até, como uma forma de reconhecimento pelo trabalho executado. No entanto, o depoente faz a observação de que “nunca fiz questão”. Esta fala do ex-funcionário, conduziu ao entendimento de que o ex-funcionário não tirou seu banco de horas porque não quis tirar, talvez devido aos “projetos que iam acontecendo” e

pelo fato de que trabalhava a mais, porque “trabalhava com gosto”. Observe-se a continuação da narrativa do Sr. João Fernando.

Nem quando eu saí. E fiz questão de não querer, também. Muitos amigos meus, quando saíam, entravam na Justiça, essas coisas todas. Eu fiz questão de agradecer. Eu digo que se, por ventura, a empresa me explorou, eu também explorei a empresa, o conhecimento. Eu também explorei a empresa, tudo que eu aprendi, das pessoas que eu conheci e eu sempre tive o maior orgulho disso. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Percebe-se, neste depoimento, que este ex-funcionário tem perfeita consciência de que a empresa explorava sua força de trabalho, mas em contrapartida, esse entrevistado afirma que também explorou a empresa, pois realizou diversos cursos de especialização profissional em sua área de atuação, o que fez com que houvesse um investimento da empresa em sua carreira, como conta o Sr. João Fernando.

Não, eu entrei como trainee de mestre-cervejeiro, na verdade eu havia acabado de me formar no curso de química e havia um programa de trainee que seguia o sistema dual de ensino alemão, que era pra aprender a prática numa indústria cervejeira e ao mesmo tempo aprender a teoria do processo da fabricação de cerveja, então eu ficava dois meses na fábrica, trabalhando de operário mesmo, em cada setor da fábrica, com uniforme, batendo ponto, em cada função de cada operário e ficava dois meses fora da Antarctica, no curso que as cervejarias, aqui do Brasil, montavam lá no SENAI, em Vassouras no Rio de Janeiro, para aprender a teoria. Então, eu fiquei dois meses entre Rio de Janeiro e Ribeirão Preto, aprendendo tudo sobre a fabricação de cerveja e a vida de uma fábrica de cerveja. Só depois desses dois anos e meio, para ser promovido a supervisor de fábrica, a um nível que seria hoje supervisor de fábrica, que seria equivalente a cervejeiro prático e eu fiquei mais um tempo ainda para galgar, para ser mestre-cervejeiro e eu precisei ir para fora do país, mas isso foi mais para frente... Depois, eu fui transferido para a unidade de São Paulo, matriz e lá da matriz a gente começava a supervisionar todas as outras unidades do grupo. Então, saí de uma unidade para passar para uma matriz para supervisionar as outras. E depois dessa etapa da matriz, eu acabei indo para a Alemanha, fazer o curso de mestre-cervejeiro e, na volta, a gente tem outras atribuições, até mais gerenciais. A atribuição gerencial do mestre-cervejeiro é focar na qualidade, o objetivo do mestre-cervejeiro é como se fosse um cozinheiro no seu restaurante, ele tem que dar a comida que o cara pediu com a qualidade que o cara pediu, se ele pedir dez pratos de arroz, você tem que dar dez pratos de arroz com qualidade, se ele pedir um, é um prato de arroz com qualidade. É a mesma coisa, a gente vai disponibilizar milhões de litros de cerveja por mês, com qualidade. É esse o nosso papel. (Sr. João Fernando)

Como ficou claro, pela fala do Sr. João Fernando, quando ele afirmou que também explorou a Antarctica e se referiu ao conhecimento adquirido, ele explicou que fez vários cursos, se especializando em Mestre-cervejeiro na Alemanha, por conta da Antarctica que o explorou, sim, mas também investiu em sua carreira, dando formação profissional para um funcionário que chegou sem a especialização

necessária. Neste caso, o ex-funcionário entendeu que houve uma troca de interesses e, devido a isso, decidiu por não exigir as horas-extras trabalhadas.

Nesse sentido, ao ser perguntado sobre a vantagem de ter trabalhado na Antartica, o Sr. João Fernando cita, novamente, os cursos que fez por conta da Antartica e destaca a importância deles para sua carreira e seu futuro.

Sim, claro. Muita vantagem. Não sei te dizer qual vantagem, especificamente, mas, dizendo... fez parte da minha formação. Como eu te disse, agora a pouco, fez parte da minha formação, não acadêmica, mas também acadêmica, porque eu estudei. Eu passei grande parte da minha vida lá dentro, estudando, né. Fiz cursos, vários, vários cursos. Não sei te dizer, dez, vinte cursos que eu fiz, lá, inclusive MBA a Antartica me pagou. Até MBA, na USP São Paulo, a Antartica me pagou. Na época, o MBA lá, era uma fortuna. Então, foi importantíssimo para a minha formação, para a minha carreira, para o meu entendimento do que é, hoje, o mundo de negócios, para o meu próprio negócio que eu abri. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Entende-se, então, que esse ex-funcionário defende o fato de ter conseguido sua formação profissional financiado pela Antartica e que gostava do trabalho que realizava na cervejaria, além de ter adquirido uma grande consideração pela empresa ao longo de sua vida, já que foi criado com os benefícios recebidos por seu pai que também era funcionário. Frente a essas evidências, esse entrevistado entendeu que as horas-extras que trabalhou, eram insignificantes diante dos proventos que auferiu ao longo do tempo em que foi funcionário da Antartica.

Esse ex-funcionário ingressou na fábrica após a fase de reestruturação produtiva, no Brasil, anos nos quais se investia na qualificação e ampliação da formação e capacitação de trabalhadores que oportunizassem o atendimento do objetivo de intensificar as formas de exploração do trabalhador “braçal” – termo aqui utilizado no sentido de um trabalhador que foi privado do conhecimento global do processo produtivo. De acordo com Antunes (1999), “Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho *parcelar e fragmentado*, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor” (p. 37) de mercadorias para a grande indústria.

Em paralelo com a perda do conhecimento de todo o processo produtivo, o operário foi convertido a um complemento da máquina utilizada na produção, o que dotou “o capital de maior intensidade na extração do sobretrabalho” (Antunes, 1999, p. 37). Sobre esse processo de confisco da capacidade intelectual do operário e sua transferência para funcionários intelectualizados, Antunes (1999) explica.

Uma linha rígida de produção articulava os diferentes trabalhos, tecendo vínculos entre as ações individuais das quais a *esteira* fazia as interligações, dando o ritmo e o tempo necessários para a realização das tarefas. Esse processo produtivo caracterizou-se, portanto, pela *mescla* da *produção em série fordista* com o *cronômetro taylorista*, além da vigência de uma separação nítida entre *elaboração* e *execução*. Para o capital, tratava-se de apropriar-se do *savoir-faire* do trabalho, “suprimindo” a *dimensão intelectual do trabalho operário*, que era transferida para as esferas da gerência científica. (Antunes, 1999, p. 37)

É nesse sentido que se observa o fato de que um ex-funcionário recebesse proventos da cervejaria para sua capacitação intelectual, enquanto outros eram apenas explorados em sua capacidade de trabalhar e executar tarefas, como se observou através dos depoimentos.

No entanto, a tecnologia, utilizada para compor os equipamentos produtivos, diminuíram a carga de trabalho físico, mas, “ao mesmo tempo, novos dispositivos voltados a garantir segurança e proteção aos trabalhadores foram criados. Assim, o progresso tecnológico permitiu aumentar fantasticamente a produtividade e, em tese, deveria também diminuir acidentes e adoecimentos determinados pelo trabalho” (Silva, 2011, p. 165).

Na Antártica, esses equipamentos de segurança se resumiam a um macacão, blusa de manga e o sapato com sola de madeira e borracha, como explica a entrevistada Sra. Maria da Cruz.

Mas era assim, protegido também. A pessoa, quando ia na revisão, a gente trabalhava de macacão, parecia jeans o macacão, blusinha branca de manga e golinha e o nosso sapato, eram eles que davam, era um sapato de sola de madeira, embaixo borracha... o sapato era até confortável, ele vinha no pé da gente até aqui em cima parecia até uma bota... (Maria da Cruz, 76 anos).

O que transparece, através da fala da entrevistada, é que só usavam macacão quando iam trabalhar na revisão das garrafas e quando estavam em outras funções, não utilizavam essa roupa. Mas, a funcionária salienta o conforto do sapato, que se parece com as botas de segurança atuais, como uma forma de se mostrar satisfeita com o uniforme exigido pela empresa, no período em que ela trabalhava na fábrica, ou seja, na década de 1960.

Mas esses uniformes foram sofrendo modificações e, na década de 1970, já era oferecido pela empresa, um equipamento de segurança aos trabalhadores, consistindo de óculos, avental, luvas, botinas, calça grossa, além de que os trabalhadores deveriam fazer um curso de procedimentos de proteção e de cuidados

para trabalhar com aquele tipo de maquinário e naquele tipo de empresa, como explica o Sr. Manoel, em seu depoimento.

Dentro da empresa não tinha muitos [acidentes de trabalho], por ser uma empresa, fábrica de cerveja, que mexia com vidro constantemente. Mas, desde que eu entrei em 1974, todos os empregados seguiam esse equipamento de proteção. Logo na entrada recebia o óculos, o avental, podia estourar uma garrafa... Luvas, botinas, uma calça grossa... Então, eles seguiam esse tipo de segurança... E antes dele entrar, ele já estava... Fazia o curso lá dentro de proteção, de cuidados... Às vezes, poderia acontecer um acidente por ser uma indústria de cerveja e refrigerante, podia até ser... Nesse ponto a empresa se preocupava com o funcionário, dava todo o equipamento. Olha, conforme o acidente era grave, dentro da empresa tinha uma ambulância... Era só acionar a ambulância e pegava o funcionário... Isso era... Ah! Acidente de corte e uns estouros de garrafa, local que não estava protegido da pessoa. Mas, muito difícil. (Manoel, 60 anos)

Percebe-se que é recorrente, neste ex-funcionário, a preocupação em exaltar as qualidades da empresa, a todo momento, devendo-se considerar uma postura ideológica em relação à empresa pela qual ele nutre um sentimento de gratidão e nostalgia.

A constante defesa da empresa, por este entrevistado é ressaltada quando ele afirma a exigência desse equipamento e dos cuidados com a prevenção dos acidentes de trabalho, como uma forma de vantagem oferecida pela empresa, quando sabe-se que essa é uma exigência do Ministério do Trabalho, de acordo com a LEI Nº 6.514, de 22 de Dezembro de 1977, publicado no DOU, de 23/12/1977.

Art 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Nesse sentido, os equipamentos de segurança não eram suficientes para evitar acidentes de trabalho na empresa, o que acontecia frequentemente, como relatado nas entrevistas.

Ah! Sempre tinha [acidente]. Estourava garrafa, às vezes feria. Tinha as proteções, mas sempre acontecia alguma coisa. Mas não era grave, era coisa de rotina, mas acontecia. Ia, imediatamente, quando era de dia, tinha a Fundação, de noite para o hospital, na Santa Casa, fazer curativo, essas coisas... Esse aí é o engradado de madeira. Esses aí eram pesados, esses engradados, nossa! Estourava muita garrafa dentro dele, por isso dos acidentes. Eram aí, a cerveja, mesmo o guaraná, com toda a pasteurização caía água, em cima dele e ainda saía quente. (Sr. Darcy, 76 anos)

Ah, tinha [acidente]. Todos os tipos que você imaginar. Imaginar assim, corte, porque o pessoal que trabalhava lá, tinha muito. No pessoal que trabalhava no depósito, podia estourar uma garrafa, apesar que o pessoal tinha proteção, luva, óculos, capacetes, tudo tinha, todo tipo de proteção tinha, mas sempre tinha um acidente, na garrafaria, no engarrafamento, sempre estava estourando garrafa. Então, era meio complicado para o pessoal que trabalhava nesse setor. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Acidente de trabalho? Ah, tinha muito. Tempo que eu trabalhava no departamento pessoal, teretê tinha. Pessoal que eu falei para a senhora, os empregados no engarrafamento de cerveja, estourava muita garrafa, no pasteurizador. Então, tinha que pegar funcionário e levar para o hospital, para costurar braço, às vezes o rosto, às vezes a perna. Embora, eles trabalhavam com macacão, tudo normalizado pela firma. (Sr. Walter, 80 anos)

Note-se que os entrevistados trabalharam na fábrica em períodos diferentes, o que revela que sempre teve acidente de trabalho e, de acordo com os depoimentos, eram acidentes que envolviam cortes, devido à quebra de garrafas. Uma das entrevistadas chegou a testemunhar um acidente que envolveu essa ex-funcionária, mas na época, os acidentados eram levados para hospitais em São Paulo, após verificada a necessidade através do atendimento na Fundação, localizada na própria fábrica, como conta a Sra. Terezinha F.

Ah, acontecia [acidente]. Eu mesmo, tinha um lugar que a gente jogava a cerveja que estava bicada, que não estava boa, então, cada dia ia uma. Quando eu joguei a garrafa, assim, caiu aqui, no pé de uma colega minha, ela chamava Odete. Cortou o tendão. Foi feio aquele negócio, mas eu não tive a culpa. Sabe, quando eu joguei, não sei se ela pôs o pé, o que que foi. Ah, fez tratamento. A gente tinha hospital em São Paulo que era muito bom, aquele hospital. Ela foi para lá. Lá em São Paulo. A gente levava. Quando era caso, assim, a Fundação levava. Não lembro se ela levou ou se ela tratou aqui, porque a gente tinha hospital aqui, tinha a Fundação, tinha médico, tinha tudo. Dentro da Antarctica. (Sra. Terezinha F., 82 anos)

Observa-se, assim, que o procedimento da empresa, quando aconteciam acidentes, era primeiro encaminhar à Fundação, localizada nas dependências da própria fábrica. Caso fosse necessário, o acidentado seria encaminhado ao hospital, como conta o Sr. José Roberto.

A Antarctica tinha ambulatório e tinha a ambulância à disposição. E toda vez que tinha acidente, era prioridade do pessoal que foi acidentado. Lá tinha um médico, mas tinha enfermeiro capacitado para prestar os primeiros socorros. [A enfermeira] Ficava o tempo todo. Tinha um ambulatório, onde eles forneciam tudo, tinha dentista, tinha médico, tinha o pessoal para te dar os primeiros socorros. Tinha de tudo ali. A gente acionava a ambulância, já te levava para o primeiro hospital, perto ali. Já encaminhava a pessoa acidentada. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Apesar do fornecimento de equipamento de segurança pela Antarctica, muitos funcionários não cumpriam as exigências e, devido a esse fato, acabavam acontecendo muitos acidentes, como conta o Sr. Ayrton.

Tinha sim. Para a gente era considerado normal, sabe, você trabalha com vidro, máquinas. Então, sempre tem muito acidente. Usavam proteção individual, mas, sabe, sempre tem aqueles que não cumprem. Tinha óculos próprios, proteção individual, aparelho auditivo, proteção de audição. Então, sempre tem botinas próprias para você trabalhar. Engarrafamento sempre tem água correndo, sempre tem umidade. Tinha aqueles, a gente fala sapatões, tamanco de madeira embaixo, justamente para você não sentir a umidade nos pés. Tinha uma proteção toda, porque a Antarctica prima pelos funcionários que cumpria, a gente até punia quem não cumpria. (Sr. Ayrton, 80 anos)

De acordo com o depoimento, a cervejaria cumpria a Lei concedendo equipamentos de segurança, mas os funcionários nem sempre os utilizavam, o que era considerado como negligência e, conseqüentemente, receberia alguma punição de seus superiores, como conta o Sr. Ayrton.

Primeira advertência que tem que cumprir, tem até suspensão. Esse, se não compensa, a gente dispensava, até. Mas, geralmente, as pessoas cumpriam proteção individual mesmo, não tinha como fugir disso. (Sr. Ayrton, 80 anos)

Ao longo das entrevistas, teve-se conhecimento da existência de alguns casos de acidentes de trabalho em que o funcionário escondia da empresa que havia se acidentado, por medo de demissão, pois, de acordo com Silva (2011), esse sentimento de ser demitido devido a um acidente de trabalho, é fruto da “autorrepressão e, ao mesmo tempo, evidencia como essa autorrepressão se vincula ao medo e à insegurança gerados pelo controle e pela repressão externos, que passam a ser internalizados pelo trabalhador” (Silva, 2011, p. 186). Para ilustrar essas considerações, deve-se observar o depoimento do Sr. Antonio.

Segundo dia, eu quebrei esse dedo aqui. Nossa, o osso... Segundo dia! Mas eu fui trabalhar com ele quebrado, fiquei quietinho. Tinha medo que eles me mandassem embora, né? (Sr. Antonio, 62 anos)

De acordo com o depoimento de um ex-funcionário que entrou na fábrica em 1990, havia muito acidente de trabalho por falha do próprio funcionário e a insistência em não utilizar os equipamentos de segurança fornecidos pela Antarctica. Os funcionários chegavam a cortar a mão e, até, perder dedo, mas aqui em Ribeirão Preto, de acordo com o depoente, não chegavam a perder a vida como em outras

unidades da cervejaria. Na unidade de Ribeirão Preto, existia uma equipe responsável por cuidar dos acidentes de trabalho e sua prevenção, apesar da resistência, principalmente dos funcionários mais antigos, em não fazer uso dos equipamentos de prevenção e segurança no trabalho, como explica, em seu depoimento, o Sr. João Fernando que, ao longo da entrevista, utiliza a palavra “negligência” para se referir às atitudes dos trabalhadores que não faziam uso do equipamento de prevenção e segurança no trabalho e acabavam sofrendo algum tipo de acidente de trabalho.

Tinha, tinha sim. Pessoas perdiam dedo, cortavam a mão. Mas, isso por negligência, porque havia um programa muito forte de... não sei como chamava na época, porque tinha um nome particular. Mas, a Engenharia de Segurança do Trabalho ficava muito atuante nisso. O Engenheiro Armando, japonês, e a equipe dele. Era uma equipe muito boa, as pessoas muito implacáveis mesmo. No caso, acidente de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Porém, havia muita negligência, né. Hoje, já não há tanta negligência porque há muito mais informações e havia um período que não havia informações e essas pessoas trabalharam numa época que estavam implantando o sistema de informações. Então, você convencer um cara que tem que usar óculos e ele dizer: “Não, mas eu nunca usei...” Ele continuava sem usar. Você pegava pessoas que trabalharam durante dez anos, às vezes, sem protetor auricular e você tinha que convencer o cara que tinha que usar protetor auricular, para ele não ficar surdo, às vezes, daqui trinta anos – ele não acreditava nisso. Então, foi um trabalho muito difícil nesse sistema de implantação de segurança do trabalho. Os acidentes que aconteceram eram por pura negligência mesmo e adequação ao sistema. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Como se evidencia por esse depoimento, os funcionários que não se utilizavam dos equipamentos de segurança, eram por falta de informação sobre a necessidade da utilização desses equipamentos para segurança dos próprios funcionários e prevenção de acidentes e de consequências futuras. Na Antartica, esse sistema de informações estava sendo implantado, apenas na década de 1990, sendo que a Legislação do Ministério do Trabalho sobre a obrigatoriedade da empresa de fornecer instruções aos empregados “quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais” (Lei 6.514), data de 22 de dezembro de 1977⁷. Nesse sentido, a Antartica se mostrou atrasada no processo de implementação do sistema de informações.

⁷ Existia uma Lei anterior que regulamentava o acidente de trabalho e doença do trabalho, foi a Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967, revogada pela Lei 6.367, de 1976, regulamentando as indenizações e a responsabilidade da Previdência Social pelo pagamento das indenizações e aposentadorias, se fosse o caso. No entanto, a Lei relativa a segurança e medicina do trabalho que obriga a empresa a fornecer informações sobre a necessidade dos equipamentos de segurança, só foi sancionada em 1977.

No entanto, nessa unidade, não acontecia de ter acidente grave, mas de acordo com o depoimento do Sr. João Fernando, os acidentes eram sempre relatados através de Comunicação de Acidente do Trabalho⁸ (CAT).

Ah, levava, deslocava, se precisasse, deslocava. Ou então, fazia lá um papelzinho, não sei como é que chamava esse papelzinho de informativo. Se fosse necessário ficar em casa um dia, ficava, se não, voltava, mas sempre era relatado. Não havia nada de coisa muito grave, não. A gente sempre ficava sabendo que havia algumas unidades, aí, que tinha gente até que perdia a vida, mas... sempre aconteceu. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Outra exigência das relações de trabalho é o pagamento do salário⁹ do funcionário, de acordo com a função exercida e da carga horária cumprida. No momento em que o funcionário entende que esse ressarcimento não está condizente com o que eles acreditam ser satisfatório, chegam a solicitar negociação e, caso não cheguem a um acordo, tem início um movimento de greve – o que acabou acontecendo na Antarctica de Ribeirão Preto, conforme depoimento do ex-funcionário desta cervejaria, que afirma só ter existido uma única greve na Antarctica, em 1990.

Teve, foi a única que teve aqui em Ribeirão Preto na Antarctica, foi em 1990. Então, teve uma greve, uma paralisação de dezesseis dias, essa greve foi muito forte por causa de uma diferença digna de aumento salarial... O nosso sindicato foi. Eu não estava [no sindicato] nessa época, eu estava no DRH. Foi um pessoal da CUT aqui que comandou o barulho, aonde que estragou o ambiente que existia. Houve essa paralisação. Depois dessa paralisação, ninguém ganhou nada de aumento. Não teve. A Antarctica manteve a opinião dela e manteve o que ia dar. Eu falo para todo mundo, até hoje, foram duzentos e sessenta companheiros nossos, embora, inclusive fui eu que bati as duzentas e sessenta cartas de dispensa. Eu chorava de ver as fotos do pessoal, sabe. Depois que nós voltamos, a diretoria acrescentou aquele monte de fotos e cartões que existia. Quer dizer, até hoje eu prego isso, tanto aqui como na Coca-Cola, aonde eu vou, que greve não traz benefício para ninguém. Você pode ver que acabou um pouco, pela implantação dos aumentos serem “acumulativos”. Mas, greve não traz benefício para ninguém. Foi uma experiência... Eu não era presidente do sindicato, mas, foi uma experiência que não vale à pena. (Manoel, 60 anos)

Os funcionários acreditavam que mereciam “uma diferença digna de aumento salarial” e acabaram paralisando suas funções por dezesseis dias e, segundo o

⁸ Esta comunicação foi prevista na Lei nº 5.316/67, com alterações posteriores até a Lei nº 9.032/95, regulamentada pelo Decreto nº 2.172/97.

⁹ Regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com o texto:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

entrevistado, a CUT assumiu as negociações e “comandou o barulho”, chegando a afirmar que foi assim que “estragou o ambiente que existia”. Ficou claro que o resultado não foi satisfatório para os funcionários porque, além de não conseguirem o aumento tão almejado, ainda foram dispensados da fábrica. O entrevistado teve que bater as cartas de demissão e, após vivenciar o resultado da greve, começou a pregar contra greves, afirmando que “greve não traz benefício para ninguém”.

De acordo com outro entrevistado, só existiu a greve por intermédio da CUT, pois os funcionários não estavam satisfeitos com o aumento, mas a greve não obteve sucesso, pois a empresa não fez alterações no valor do aumento que já estava estipulado para seus funcionários.

Aí, depois que começou esse negócio de CUT, aí a coisa começou a ficar mais pesada. Aí, foi justamente na época que eu fui, só que eu não entrei na CUT, eu fiquei só 2 anos e teve um ano que, infelizmente, teve greve na companhia. Na companhia, eles fizeram greve. Eu era só do almoxarifado, eu não era do sindicato, eu já tinha saído da presidência do sindicato. Ah, foi por causa de aumento de salário, aquele negócio da CUT, do pessoal querer incentivar o pessoal a fazer greve, então eles fizeram. Eles não estavam concordando com o aumento. Uma semana, só, se não me engano. Não conseguiram. A companhia tinha o aumento dela. (Sr. Walter, 80 anos)

Um outro depoente que trabalhou na cervejaria entre 1949 e 1985, declarou que na época em que trabalhou na Antarctica, não houve greve, mas houve uma antes que ele entrasse como funcionário da companhia. O Sr. Ayrton contou que foi na época de Vargas que a empresa foi invadida e os funcionários foram obrigados a sair

Na fábrica? Na minha época, não. Teve antes, antes teve greve. Naquela época que houve muita invasão de lojas em Ribeirão Preto, naquela época do Getúlio Vargas. Eu sei que invadiram a Antarctica e fizeram o soro até o engarrafamento de cerveja, é o que constou, eu não peguei essa época não. Foram lá fizeram todos os funcionários pararem, entraram em greve, mas aí, uma turma... O movimento como está tendo agora, esse movimento desse tipo... E forçaram nas fábricas e forçavam a parar. Então, eu não peguei essa época não! (Sr. Ayrton, 80 anos)

Quando o ex-funcionário afirma que ficou sabendo que houve uma greve, na verdade foi uma tentativa de intervenção do governo Vargas, por acreditarem que naquela fábrica, havia capital alemão. Esse era um período de combate ao Nazismo. (Florido, 2009)

Pelo depoimento do Sr. Edson, pode-se entender melhor como aconteceu essa greve, pois em 32 anos de trabalho nessa empresa, ele afirmou que houve apenas uma única greve e explica como aconteceu.

Uma única greve que aconteceu desde que eu entrei na Antarctica. A única greve que aconteceu foi em mil novecentos e noventa, única! Nunca tinha tido uma greve na Antarctica. Outubro? Foi em outubro que teve a greve, foi a única. Em tantos anos de Antarctica, foi a única greve que teve. Fizeram paralisação, pararam a empresa. As seções que não podiam parar, continuaram trabalhando. As que podiam parar, ficaram paradas. Os engarrafamentos pararam, o transporte parou, enfim. Agora a guarda, a guarda não parou, porque não podia ficar sem guarda. A secção de decantação e fabricação não parou porque não podia, estragava tudo. Era como se fosse um hospital: tem seções que não podem parar, pois o paciente morre. Não é a mesma coisa? Então, na fábrica era assim: os lugares que não podiam parar, não paravam. O outro foi até fazer negociações, até chegar a um denominador comum. Foram vinte e dois dias de greve. Conseguiram dentro do legal, fazendo reuniões, reuniões até chegar a um bom termo. A empresa ofereceu um pouco, o sindicato queria outro e até que chegaram num denominador comum. (Sr. Edson, 75 anos)

Esse “denominador comum”, como afirmou o Sr. Edson, era voltar ao índice do início das negociações, ou seja, foi mantido o valor inicialmente estipulado pela empresa. Nos demais depoimentos, confirma-se que a greve de 1990 realmente aconteceu, mas não obtiveram êxito na solicitação de aumento de 15% e ainda aconteceram muitas demissões, como explica o Sr. José Roberto.

Teve. Em 1990. Uma greve, que era para ser uma greve de 3 dias, durou quase um mês, onde a gente pediu um aumento de 15% e nosso aumento máximo não chegava a 7%. Nós tivemos esses 7%, depois de um mês parado. Nós não tivemos os 15%, nós só tivemos os 7% e mais de 200 pessoas foram embora. Aí, passou mais um mês, foram dispensadas mais 250 pessoas. (Sr. José Roberto, 58 anos)

De acordo com os funcionários que participaram da greve, a lembrança com o episódio não é agradável, já que a reivindicação não foi atendida e ainda aconteceram demissões em massa. Sobre o assunto, o Sr. Darcy tece seus comentários.

A única greve que teve foi em noventa. Aí, para mim, o que acabou um pouco da Antarctica foi essa greve. Isso aí, atrapalhou bem, essa greve. Devido à greve, porque a Antarctica nunca teve greve. Para você ver, quantos anos e surgiu essa greve em noventa. Aí, teve gente que foi até demitido por causa da greve. Quem provocou a greve. É por salário... A turma se reuniu com o pessoal da CUT de São Paulo e você já viu como é a CUT. Aí, houve a greve e complicou. Eu acho, na minha opinião, complicou. (Sr. Darcy, 76 anos)

Por esse depoimento, percebe-se que a experiência de greve para esse trabalhador não foi satisfatória. Tanto que o entrevistado acredita que o fato de ter acontecido a greve é que acarretou complicações nesta cervejaria. Nesse ponto, o entrevistado Sr. Alcino, concorda com o Sr. Darcy, defendendo que os empregados

devem negociar com seus empregadores, porque se o empregador não quer dar aumento de salário, com greve é que a situação fica pior.

Teve só essa última, aí. Só tivemos uma e essa greve não teve boa lembrança, não! Não teve boa lembrança porque apareceram uns elementos da CUT de São Paulo, lá, se infiltraram no meio dos funcionários e começaram a pôr coisas nas cabeças dos funcionários e os funcionários entraram na onda desses que são uns baderneiros, como se fala. Resolveram fazer uma greve. O sindicato fez um acordo com o pessoal e o pessoal bateu o pé, falando que se a Antarctica não desse um aumento, ia fazer greve. E o sindicato não pode ser contra os funcionários. Eles têm que orientar, mas, se os funcionários falarem que vão fazer greve, você tem que organizar para fazer greve, você não tem... Foi o que aconteceu nessa greve aí. Não trouxe vantagem nenhuma, nada, nada, nada. Não teve nada de bom. Aliás, greve nenhuma presta. A greve que o pessoal do HC fez, resolveu alguma coisa? Tiveram aumento? Nunca tiveram nada, nunca tiveram nada, também. Se o patrão não quer te dar um aumento, a greve não vai resolver. Se você não resolver numa boa, com greve é pior ainda. Eu acho pior. Tudo, você tem que resolver no diálogo. (Sr. Alcino, 72 anos)

Percebe-se, assim, que os funcionários foram contrários às atitudes da CUT em relação ao posicionamento do sindicato da época, que já havia firmado um acordo com os funcionários, mas a CUT interferiu e forçou a greve. Sobre esse assunto, o Sr. Francisco tem uma opinião bastante sólida. Vale observar sua argumentação.

Teve sim, um movimento em 1992. Como eu falei para a senhora: eu já não estava mais lá, eu saí. Tudo aconteceu lá, porque, nessa época, meu filho estava lá. E ele me ligou contando da história e aí eu falei: “Não é para ir trabalhar?” Ele disse: “É, o pessoal falou...” Então, você fica na sua casa, porque na hora que o pessoal ficar na frente da fábrica para fazer piquete ou coisa parecida... porque a gente sabe o que é uma greve. E ele trabalhava no departamento de vendas e na época sempre havia aumento do produto. E, naquela época, o pessoal foi lá, com uma condução, para buscar ele para ele elaborar a tabela nova da empresa. Ele tinha uma capacidade danada. Quando ele trabalhava lá, ele fazia muita coisa. Eu falei: “Então, vai lá, faz o que tem que ser feito e volta para a sua casa.” No fim, a greve, para ser sincero com a senhora, ela não beneficia ninguém, a bem da verdade. Depois de tanta bagunça, vamos dizer assim, alguém acaba perdendo emprego. O patrão acaba não perdendo nada. E ele nunca foge daquilo que ele ofereceu pela primeira vez. Porque o patrão tem o poder do dinheiro, não é assim? Ele tem o poder do dinheiro. Eu me lembro, só para ilustrar, uma das greves do presidente Lula, em 1980, eles ofereceram 7,5%, eles queriam 15%. Isso eles pararam o ABC. Depois de dois meses, eles acabaram aceitando 7,5%. Mas, nesse interim, essa é uma história que eu fiquei sabendo, já fora da fábrica. Nesse interim, os pátios das montadoras esvaziaram, não é isso? Os pátios das montadoras esvaziaram e eles voltaram a trabalhar. Muitos empregados foram mandados embora e o senhor presidente? Recebeu a parte dele. Isso ele não conta para ninguém, né? Acho que vai levar isso para o túmulo. A gente sabe dessa história. Quer dizer, depois de dois meses a senhora vai aceitar aquilo que foi oferecido no princípio? E eles, também, perderam a força deles. Aliás, todas as forças sindicais perderam a força. Tem a Força Sindical, tem a CUT, que nem se fala mais na CUT, que ela foi criada por ele, né. Enfim, hoje em dia, na minha opinião acho que sempre prevaleceu... O meu presidente falava sempre: “Mais vale um péssimo acordo do que uma boa demanda”. Uma boa demanda, você pode ganhar, mas, demora um tempo. Nesse tempo, você perdeu muita coisa, você perdeu a empatia do pessoal, você vai

lutando, você vai brigando por aquilo e, no fim, você vai acabar aceitando aquilo que ele te ofereceu, a troco de nada. Por isso que eu falo sempre: greve não leva ninguém a lugar nenhum. Se você puder conversar, vamos acertar... porque num acordo, todo mundo tem que perder um pouco. Por isso chama-se acordo, senão não era acordo. A senhora perde um pouco aqui, o patrão um pouco ali, mas vamos acertar. É tão mais prático. Hoje em dia está nessa base, né. Eu brigo, depois, aquilo que foi colocado na primeira reunião, na mesa, é que prevalece. A gente vem acompanhando isso há tempos. Eu tenho um genro que é motorista do transporte urbano, ele começou como cobrador, passou a fiscal, hoje é motorista. E quando ele começou, ele é meu compadre: “É, porque não vai ser assim.” “Não, vai ser, nada, compadre!” “Por que o senhor fala?” “Por causa disso, disso, disso. Eu sei disso, dessa história. O que é isso, vai falar isso pra mim, agora?” No fim, o que que deu? Nada! Aquilo que foi oferecido, eles acabaram aceitando, porque o juiz determinou que tinha que ser daquele jeito! Era uma vantagem para eles. O que ficou em pendência? É um valor do percentual que não está colocado e que recebe como prêmio. Devido a saída dos cobradores, eles recebem um percentual, aquilo eles não recebem como salário. Então, eles queriam que entrasse como salário, não entrou. Porque o Juiz do Trabalho de Campinas falou assim: “Eu não tenho capacidade para determinar.” Vamos aguardar tal tempo assim, assim, assim. Quer dizer, acabaram aceitando, o povo sofreu e, no fim, eles foram trabalhar, não virou nada, não adianta, gente, quem tem o dinheiro, tem o poder na mão. Vamos conversar, vamos procurar. Mas, sempre tem alguém: “Não! Vamos fazer assim, vamos fazer assado.” Acabaram perdendo o emprego. Ele falou para mim: “Compadre, mandaram fulano embora.” Eu falei: “Pois, é! A gente fala, você não acredita na realidade da vida. Você não acredita! Mas é assim que funciona! Todo aquele que se manifesta a mais, é que vai para o olho da rua. (Sr. Francisco, 79 anos)

Com relação ao fato de que existem demissões após uma greve, na Antarctica não foi diferente, pois, de acordo com o depoimento do Sr. Rogério, durante os piquetes em frente à fábrica, algumas pessoas passaram tirando fotos e, ao final do processo, aqueles que apareciam nas fotos foram demitidos.

Tanto é que greve, só teve uma, de anos que eu trabalhei lá. Olha, o ano eu não lembro. Mas, eu sei de uma coisa: que teve passeata, em frente à Antarctica, pararam e eles tiraram fotos dos funcionários, de todos os que apareciam na frente dessas passeatas, depois acabaram sendo encostados, até demiti-los. (Sr. Rogério, 56 anos)

Diante desses depoimentos, deve-se ressaltar que esse era um período em que se vivia um processo de reestruturação produtiva do capital e suas consequências – processo esse que teve início nos anos 1970 e em que “desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada tornaram traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital” (Antunes, 1999, p. 34). Mas, esse processo teve consequências.

Tratava-se, então, para as forças da Ordem, de reestruturar o padrão produtivo estruturado sobre o binômio *taylorismo* e *fordismo*, procurando, desse modo, repor os patamares de acumulação existentes no período anterior, especialmente no pós-45, utilizando-se ... de *novos e velhos* mecanismos de acumulação. (Antunes, 1999, p. 36)

Aliado a esse processo, surgiu um “sistema de compromisso e de regulação” que criou uma ilusão de que as relações capital e trabalho seriam “controladas, reguladas e fundadas” em um compromisso mediado pelo Estado (Antunes, 1999).

Mas esse compromisso era dotado de um sentido também *ilusório*, visto que se por um lado sancionava uma fase da relação de forças entre capital e trabalho, por outro ele não foi a consequência de discussões em torno de uma pauta claramente estabelecida. Essas discussões ocorreram posteriormente, para ocupar o ‘espaço’ aberto pelo compromisso, para gerir suas consequências e estabelecer seus detalhes. E tinham como elementos firmadores ou de intermediação os sindicatos e partidos políticos, como mediadores organizacionais e institucionais que se colocavam como representantes oficiais dos trabalhadores e do patronato, sendo o Estado elemento aparentemente “arbitral”, mas que de fato zelava pelos interesses gerais do capital, cuidando da sua implementação e aceitação pelas entidades representantes do capital e do trabalho. (Antunes, 1999, p. 38)

Frente a essas considerações, deve-se discutir a evolução desses representantes dos trabalhadores, no Brasil. Para Lara e Ribeiro (2013), o primeiro Congresso Operário Brasileiro ocorreu em 1906, onde surgiu a força que predominaria até os anos 1920: o anarcossindicalismo. A partir daí, passam a vigorar os “sindicatos livres”, cuja ação sindical quase não se subordinava ao Estado, “em forma de lei” (Lara & Ribeiro, 2013, p. 438). Nesse período, o movimento sindical passa a ser reconhecido, através de sindicalizações e greves.

Já na Era Vargas, o Estado tutela o movimento sindical criando o “sindicalismo de Estado” (Lara & Ribeiro, 2013, p. 440). A Constituição de 1937, a CLT, de 1943, e as taxas assistenciais, de 1966, fizeram com que a luta sindical sofresse modificações e limites, evidenciadas pelas características de “controle sindical: as destituições de diretorias pelo Ministério do Trabalho, a tutela nas eleições sindicais, o ‘peleguismo’, o assistencialismo, a ausência de organização nos locais de trabalho e a fragmentação por categorias” (Lara & Ribeiro, 2013, p. 442).

Nesse sentido, os entrevistados foram questionados sobre a atuação do sindicato em benefício dos trabalhadores da Antártica, o que levou a depoimentos como o do Sr. Rogério.

O sindicato, eu não vou dizer que não era atuante, mas não era uma coisa, assim, de enfrentamento, entendeu? Então, normalmente, havia um acordo lá da empresa com o sindicato. Então, não era uma coisa que nem houve, até um tempo atrás, que o sindicato radicalizava. Na época, não tinha tanto isso. Então, acabava chegando num acordo. Talvez, por isso o salário, que era a princípio muito bom, quando eu entrei, já não era, uns anos depois. Olha, eu acho até que ele fazia o papel dele, mas, como eu

disse, não era um sindicato muito atuante, não. Não era tão participativo. Tinha, mas todas as coisas que o funcionário tinha direito, já eram direitos adquiridos, então, a empresa era obrigada a fazer aquilo. Então, eu entendo assim: o sindicato era mais porque era necessário ter um sindicato. Mas, eu não via como, falar assim, que eles nos representassem efetivamente. Entendeu? (Sr. Rogério, 56 anos)

Pela fala desse depoente, percebe-se que esse sindicato fazia acordos com a empresa quando era necessário discutir aumentos e convencia os trabalhadores de que a proposta deveria ser aceita. Da mesma forma, quando os funcionários tinham dúvidas sobre seus direitos, procuravam o sindicato que os orientava e, depois, decidia com a empresa qual seria o reajuste dos funcionários, como conta o Sr. Edson.

O sindicato era... Se aparecesse uma dúvida do empregado, ia no sindicato: “O que está acontecendo?” “Isso que está acontecendo, aquilo...” Dava um conselho. O sindicato aconselhava o empregado, como deveria fazer, como não deveria. E na época dos dissídios, o sindicato entrevistava junto com a gerência, com a diretoria, para estudar o reajuste do empregado. Isso ia para São Paulo, porque a matriz era em São Paulo, então seguindo as orientações da matriz, aqui a gerência e a diretoria daqui, acatava aquilo que vinha da matriz de São Paulo e, junto com o sindicato, fazia os ajustes finais. (Sr. Edson, 75 anos)

Mas, se por um lado, esse entrevistado explica como era a atuação do sindicato a favor dos funcionários da Antarctica, por outro, ele afirma que não é a favor de sindicato, mas só era sindicalizado devido ao assistencialismo que o sindicato oferecia.

Particularmente, eu nunca fui favorável a sindicato. Fui sindicalizado, quando eu trabalhei na Cliper, nessa loja que eu trabalhei, eu era sindicalizado pelo sindicato do comércio, porque, assim, a gente tinha uma assistência, assim, eu gostava de ir lá porque tinha piscina. Na Antarctica, no sindicato, tinha baile, tinha festinha, então eu ia porque eu gostava disso, porque outra parte nunca fui favorável a sindicato não. (Sr. Edson, 75 anos)

No entanto, o Sr. Francisco que foi presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Bebidas, de Ribeirão Preto - SP, nos anos 1960, defende a importância do sindicato e explica sua função.

O sindicato era uma entidade de classe que foi criada para proteger o trabalhador, proteger no sentido de salvaguardar os direitos dele, os benefícios que ele tem, por Lei, para que ele não seja prejudicado em nenhuma área, dentro do trabalho dele. E, também, orientar o trabalhador dos direitos que ele tem, dentro da empresa. Eu acho que é essa a função do sindicalista: de proteger o trabalhador, de orientar o trabalhador, o que ele tem que fazer para que ele tenha uma boa convivência, até mesmo com seus colegas de trabalho, até mesmo com sua própria família, né, porque às vezes pode até ter pessoas que podem até conviver bem no trabalho, mas, na família, tem uma convivência ruim, a gente priorizou esses detalhes da família. Vamos

priorizar todos, tudo porque, senão, se você não tem uma boa convivência com a família, você pode até não produzir, alguma coisa está errada, alguma coisa está fora do manual, vamos dizer assim. A gente tinha uma data base de salário, a nossa data base era sempre outubro. Sessenta dias antes, a gente entrava em negociação com o patrão. A gente sempre reivindicava aumento salarial, porque, na realidade, outras coisas, a gente não tinha o que reivindicar. Eles davam tudo. Eles davam a alimentação, por um preço “x”, davam toda a proteção de trabalho, os óculos, aquele, como chama? Auricular? Porque na garrafaria tem um pouco mais de barulho, né, tinha proteção. Tinha botina, cada departamento tinha sua botina para sua proteção, luva adequada ao seu setor. Então, praticamente, se resumia ao salário. Mesmo porque, diz que dinheiro nunca é demais, né, mas cada um recebe aquilo que, dentro de uma empresa, aquilo que faz jus. E o sindicato lidava com isso, só pensava no trabalhador. (Sr. Francisco, 79 anos)

Pelo que o entrevistado explicou, o papel do sindicato era negociar aumento salarial e manter uma parte assistencialista, porque o que era direito do funcionário e obrigatório por lei, a empresa oferecia sem precisar de cobrança. Por outro lado, existiam as pautas de reivindicações que o sindicato negociava com a empresa para atender às solicitações dos funcionários, tais como, bolsa de estudo para os filhos dos funcionários que consistia em uma verba que o funcionário recebia para comprar material escolar para os filhos em idade escolar, como conta o Sr. Alcino.

Todos os funcionários eram, eles queriam ser sindicalizados, eles mesmo queriam. Tinham colônia de férias, tinham tudo. Pagavam mixaria para serem sindicalizados. Hoje tem sindicato que está cobrando cinco reais de mensalidade, certo? É muito pouco, para intermediar quando o funcionário necessitasse de alguma coisa, com a diretoria ou com a chefia, e quando chegava à época do dissídio coletivo, reunia os funcionários do sindicato para ver o que podia fornecer a mais do que aquilo que a gente já tinha, chamava-se pauta de reivindicação. Uma dessas foi a bolsa de estudo que o sindicato conseguiu para dar para cada filho ter um salário para comprar material escolar, uniforme e isso aí tudo, tênis, isso aí foi tudo conseguido pelo sindicato, nas pautas de reivindicações na empresa. Normalmente, isso aí era feito, na empresa. Primeiro, aqui em Ribeirão Preto, depois a gente ia a São Paulo, também. São Paulo era que comandava tudo, toda a Antártica do Brasil. (Sr. Alcino, 72 anos)

Como se percebe, os funcionários se sindicalizavam para terem direito a aproveitar a parte assistencial e de lazer do sindicato, mas de acordo com os depoimentos, não havia muito o que reivindicar, porque a empresa oferecia vários benefícios, salário em dia e aumentos previstos por Lei. Sobre esse assunto, deve-se observar o depoimento do Sr. Darcy.

O sindicato... Isso aí é uma coisa política. Inclusive, eu participei do sindicato. A função de ter reuniões, na hora de aumento, essas coisas. Então, eu acho que o sindicato não influenciava muito, porque a diretoria determinava o aumento e não era ruim. Quando eu entrei, tinha a senhora Hérnia e o Hamilton Prado. Eles eram diretores, lá de São Paulo. Então, a Antártica, na hora de aumento, era legal os aumentos, nessa

época deles. Ah! Dava muita coisa para os trabalhadores, inclusive até hoje, quem é aposentado, tem direito a ir lá e cortar cabelo. Você paga dois reais para cortar o cabelo, paga para o sindicato, depois complementa para o barbeiro. Então, ali têm ajudado muito, tinha auxílio. (Sr. Darcy, 76 anos)

No entanto, esse depoente explica que não sabe qual era o papel do sindicato, mas que eles faziam as propostas e tinham que ser aprovadas, senão ia ter que “partir pra briga”, como ele mesmo testemunha.

Eu não sei te explicar o papel, mas eles tinham um papel importante, na hora das reuniões. Faziam e eram aprovados, o que o sindicato estava oferecendo. Se os funcionários não aprovavam, tinha que partir para briga, tinha que aprovar... (Sr. Darcy, 76 anos)

Nesse sentido, um entrevistado defendeu que o sindicato é “puramente patronal” e explica sua opinião.

Tinha a participava da assembleia uma vez por ano, só quando tinha o que a gente chamava de dissídio. Aí, tinha. Eu, para te falar a verdade, eu raramente ia. Pelo seguinte, o sindicato era puramente patronal. “Ah porque você está falando isso?” Por uma série de coisas que a gente via acontecer. O sindicato que trazia para nós o que a empresa trazia de reajuste. Nunca foi assim: “Vamos brigar.” Não! “Gente, olha, tá feia a coisa, heim... Antes pingar do que secar. Tá dando cinco por cento – Aí, a inflação tinha dado doze – Está dando cinco por cento, tem empresa que não está dando nada. Olha, heim. Depois, sabe, nunca foi um sindicato atuante. O pessoal da CUT ia lá, dar força, fazer um agito na porta, não sei o que... (Sr. Emerson, 38 anos)

Um ex-funcionário demonstrou não acreditar nas intenções do sindicato quanto a defender os trabalhadores, elaborando uma forte crítica à atuação do sindicato e seus objetivos.

Você entrava na empresa, a primeira coisa que eles faziam era te dar o papel do sindicato para você assinar. Ó. Esse negócio de sindicato, nunca funcionou em Ribeirão, nunca funcionou no Brasil. O sindicato, todo sindicato, de uma forma ou de outra, é tudo patronal. Todos: é CUT, é CGT, é Força Sindical, tudo patronal. Eles trabalham, conforme recebem ordem. “Nós precisamos mandar 100 pessoas embora.” Aí, eles faziam uma reunião: “Olha, nós vamos pedir 30% de aumento, se não der 30%, nós vamos parar.” Ninguém ia dar 30% de aumento para ninguém. Como o pessoal pede por aí, 20%, 25%, tudo conversa fiada. “Quantas pessoas, tem que mandar embora?” “Cem.” Fazia aquela grevinha, fazia aquela pressãozinha, aí iam aquelas cem pessoas. Tinha muita gente na Antártica, que era aposentado e continuava trabalhando. Para o dono não mandar aquela pessoa embora, fazia aquela reuniãozinha, fazia aquela pressãozinha, para mandar aquelas cem pessoas. O sindicato ganha em cima disso. Cada pessoa que é dispensada, eles ganham porcentagem. “Ah, nós vamos ter que ganhar tanto, porque nós vamos perder.” E o sindicato não perde, não, quem perde é você. Sindicato não perde, não. Quando eu vejo essas reuniões de sindicato, essas greves aí, que querem tantos por cento, isso é tudo conversa fiada, tudo lorota. Eles não querem nada. Eles falam que querem 20%

que nem aqui em Ribeirão, eles queriam 16% de aumento, o sindicato da Prefeitura. Fecharam por 5%. É um absurdo uma coisa dessa. Ele fala que vai pedir 16% de aumento, chega lá a mulher fala que dá 5%, ele volta e diz que só deu 5%. Pronto, acabou, morreu o assunto. Agora, como é época de eleições, aí, sim, ganha. Amanhã, o cara se lança a vereador, a deputado, deputado estadual. E o dinheiro sai de onde? Do sindicato. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Mas, se por um lado, esse entrevistado não acredita na atuação do sindicato como defensor dos trabalhadores, por outro, ele defende uma negociação realizada pelo Sindicato de Bebidas com a Antarctica, no sentido de valorizar o salário do trabalhador desta cervejaria.

Olha, teve uma época, ainda, que o sindicato não era um sindicato ferrenho, era um sindicato patronal, mas se você dialogasse com a pessoa e perguntasse do aumento, eles respondiam: “Olha, o negócio é o seguinte: em maio vai ter aumento do salário mínimo, então a Fundação vai dar tanto, suponhamos, 20%.” Então, a Antarctica dava 20%, numa época que a inflação era alta, 80%, 60%. Então, a Antarctica te dava 20% de aumento ali. E nosso dissídio era em outubro. Quando chegava em outubro, a gente retira esses 20% e dá o índice. Só que quando chegava em outubro, a gente tinha 60%, 80%, era sobre o salário que a gente teve de maio até outubro, não era retirado aqueles 20%. E era aí que eles cativavam a gente. Porque numa inflação de 80%, se você tivesse aqueles 20% retirado, você não ia ter aumento. Aí, eles davam em cima do ganho que você teve até outubro. Então, cativava o povo. O pessoal falava: “Aquele cara ali, é bom. Além do índice nosso, aqueles 20% ficaram.” Eles não eram de muita conversa e falava que ia ser isso. Nesse ponto ajudou. (Sr. José Roberto, 58 anos)

O Sr. Emerson trabalhou na Antarctica entre 1989 e 2003 e afirma que o sindicato nunca fez qualquer coisa que fosse considerado uma conquista do sindicato. Nas palavras desse depoente, o sindicato apenas informava o que a empresa decidia e nesse período, não houve aumento real de salário.

Ah, eu vou te falar uma coisa: a gente nunca viu algo assim de peso, uma conquista do sindicato, mesmo. Ah! A gente vai pedir oito, mas a empresa deu cinco: “Ah, vamos aceitar aí, ó!” Então, sempre pagou bem. Antes do Plano Real, a empresa tinha uma política: você pegava seu holerite todo mês, quando era cruzeiro, você tinha aumento. Vinha lá: antecipação espontânea. Antecipação do outro mês. Então, a empresa via que a inflação estava... Ela pegava e... Então, no final do ano ela falava: “Eu antecipei dez por cento, não tem reajuste, mas tinha o dissídio. Ah, vamos dar cinco por cento.” Aí, depois do Plano Real, engessou o salário, essas antecipações espontâneas acabaram. Aí, ficava só naquilo que era acordado mesmo. Só o que vinha de acordo coletivo. (Sr. Emerson, 38 anos)

Por outro lado, para o Sr. Manoel, trabalhar na Antarctica oferecia muitas vantagens, tais como crédito em lojas e assistências médica.

Olha, [quem não trabalhavam lá] sempre pensou bem. Inclusive, quando você ia fazer um crédito, como nas Casas Pernambucanas – naquela época não existia cartão –

você ia numa casas Pernambucanas, você ia numa Casas Bahia, falava que era funcionário da Antarctica, seu crédito estava aberto, podia comprar. É. Era uma vantagem... As vantagens que eu estou te falando é essa: assistência médica, remédio, tudo que você precisava da empresa, ela te dava. Tudo que precisava. (Manoel, 60 anos)

Existia um grande respeito aos funcionários da Cervejaria Antarctica, pois as lojas acreditavam que os funcionários recebiam bem e não deixariam de pagar as mercadorias que haviam comprado a crédito. Isso, para os funcionários, era considerada uma grande vantagem, como no caso do Sr. José Roberto que, quando entrou na Antarctica, queria dar um presente de “Dia das Mães” para a sua mãe e percebeu que só conseguiria comprar a prazo porque era funcionário da Antarctica.

Todas. Você ia em qualquer loja, Magazine, banco, eles perguntavam: “Trabalha onde?” “Trabalho na Antarctica.” Estava resolvido o problema, porque sabia que você estava trabalhando em uma firma boa, você tinha um bom salário e você não ia dar calote. Quando eu entrei na Antarctica, em 1974, em 1975 ia entrar na época do Dia das Mães, minha mãe nunca teve um sofá. Ela tinha uma sala, mas era cadeira, não era sofá. E eu fui comprar um sofá, na antevéspera, na semana. Aí, a moça perguntou para mim: “Você trabalha?” “Trabalho.” Eu ia fazer crediário. “Quanto tempo faz?” “Fez um ano e pouco.” Ela falou assim: “Nossa, mas um ano e pouco. Você não tem nenhuma pessoa que possa ser sua fiadora?” “Ah, tenho meu pai.” “Ah, não pode.” “E agora? Queria tanto dar um sofá para minha mãe.” “Você trabalha onde?” “Trabalho na Antarctica.” “Ah, senta aí, vamos fazer seu carnê.” Você está entendendo? O nome Antarctica era a parte ideal. (Sr. José Roberto, 58 anos)

O Sr. Francisco também testemunha o fato de que o comércio local confiava nos funcionários da Antarctica e abriam crédito até sem entrada.

Eu me lembro numa ocasião que a gente estava aqui, tinha uma promoção da Modelar. Eles estavam fazendo uma promoção de televisão e a gente não tinha televisão. Eles passaram aqui, oferecendo, eu estava almoçando. Eles pediram desculpas – vendedor é vendedor, né. Eu falei: “Olha, a proposta é boa, mas, eu não tenho dinheiro para dar entrada, não.” “O senhor trabalha onde?” “Em tal lugar.” Peguei a carteira, mostrei. Na hora! Fechou negócio. Sem entrada, sem nada. Quer dizer, isso é uma história, é um fato que aconteceu. A gente sempre tinha uma referência, a gente trabalhava na Antarctica, pronto. (Sr. Francisco, 79 anos)

Para a depoente Maria da Cruz, a vantagem de trabalhar na Antarctica era o salário, o respeito pelo funcionário, além da assistência médica proporcionada e dos remédios fornecidos pela empresa.

A Antarctica foi uma firma muito boa, muito importante, a gente ganhava bem, a gente era muito respeitado, tinha lei pra tudo... pra gente, então, era tudo muito organizado, muito. Assim, se você ficasse afastado, você ganhava direitinho e se você, quando ia no INPS, só se você ficasse afastado, a fundação tinha médico pra gente, pra tudo.

Então, a gente ficava assim, tranquilo. Porque não tinha preocupação com nada, porque a Fundação... [gesto indicando que resolvia]. (Maria da Cruz, 76 anos)

Por outro lado, um outro entrevistado salientou que a vantagem por ter trabalhado na Antárctica, deve-se ao fato de que ele não tinha estudo e, portanto, não teria oportunidade de conseguir um bom emprego, já que sempre trabalhou em atividade rural, junto com o pai. Para ele, não haveria possibilidade de trabalhar na cidade, mas quando fez 18 anos, foi trabalhar em um bar e depois conseguiu um emprego na Antárctica, onde chegou a ser encarregado de setor. No momento da entrevista, esse ex-funcionário transmite o sentimento de gratidão pelo reconhecimento de sua capacidade profissional, mesmo sem ter estudado além do 4º ano do Ensino Fundamental, chegando a parecer até surpreso pela conquista, como pode-se observar em seu depoimento: “Ah! Eu vi [vantagem], porque não tinha estudo e ia trabalhar onde? De servente de pedreiro? Ali, na Antárctica, eu cheguei a ser encarregado, me sai até bem...” (Sr. Darcy, 76 anos).

Já no caso do Sr. Alcino, ele defende que a vantagem era a alimentação, pois a Antárctica sempre ofereceu alimentação de qualidade e, mesmo em uma época em que faltou carne na cidade de Ribeirão Preto, a Antárctica dava um jeito de conseguir a carne para servir para seus funcionários. Segundo ele, muitos funcionários afirmavam que não se alimentavam tão bem em casa quanto na cervejaria em que trabalhavam.

A Antárctica sempre arrumava um jeito de arrumar carne para o pessoal. Nunca ficou sem. O Gusmão, que foi o Ministro do Comércio, falava: “Funcionário da Antárctica tem que comer bem mesmo”. Sempre deu um jeito. Então, o pessoal nunca reclamou da alimentação de jeito nenhum, porque comia muito bem mesmo. Eu estou falando para você, muita gente falava: “Na minha casa, eu não como igual aqui.” Não comia mesmo, por que tinha misturas variadas. Essa é a vantagem! Tinha sobremesa, suco, você podia beber o refrigerante que você quisesse. Refrigerante na hora da refeição, à tarde você tomava o chopp, se você quisesse. Mas, na refeição, era só refrigerante. Você podia tomar o refrigerante que você quisesse tomar. Era tudo nas máquinas que você tirava, o tanto que você queria. Era uma beleza você trabalhar lá. Bom mesmo, bom mesmo. (Sr. Alcino, 72 anos)

Existem, também, aqueles funcionários que percebiam o pagamento de salário em dia, como uma vantagem que proporcionava ao funcionário a oportunidade de construir sua vida e sua família.

Eu fiz minha vida, criei meus filhos, casei, fiz minha casa e eu não posso me queixar, não. Eu acho que ninguém pode se queixar, ali, da Antárctica, porque ela sempre foi

honesto nos pagamentos. A Antarctica sempre pagou direitinho os funcionários, ela nunca atrasou um dia o pagamento do funcionário. Você fazia hora-extra, chegava no fim do mês, você recebia a hora-extra. (Sr. Walter, 80 anos)

Portanto, pode-se perceber que o fato de terem trabalhado na Antarctica trouxe, como grande vantagem, para os funcionários, o salário, considerado muito bom e, por ser pago em dia, havia uma confiança do comércio local de financiar suas mercadorias para os funcionários desta cervejaria. Além, disso, os entrevistados destacaram o respeito que a empresa tinha para com os funcionários, até com a alimentação fornecida para eles, a organização demonstrada através da existência de “lei pra tudo”, além do fato de receber “direitinho” quando ficava afastado e da existência da Fundação.

Neste sentido, deve-se destacar que as formas de idealização, no trabalho, têm o papel de defesa do funcionário contra a consciência da exploração e, também, como “expressão dos desejos de autovalorização” (Silva, 2011, p. 379).

Foi demonstrado, pelos depoimentos, que os funcionários concebiam que trabalhavam em uma empresa “dotada de grandeza”, cuja importância era considerada pela sociedade, o que transfere aos ex-funcionários, um “sentimento de identificação e orgulho”, como defende Silva (2011), “esse orgulho é duplo: por se sentirem parte da organização e por serem socialmente reconhecidos como tais” (p. 380). Diante da grandeza da Antarctica, na época em que funcionou em Ribeirão Preto, fácil entender esse tipo de idealização de seus ex-funcionários que, na época, era também um instrumento de dominação.

4.4 As relações entre os trabalhadores e o processo de fechamento da fábrica

As relações sociais entre os trabalhadores, fora da empresa em que trabalham, pode contribuir para que esses trabalhadores descubram novas motivações e formas de convívio, o que pode contribuir para a construção de “compromissos éticos e as resistências de caráter transformador e libertador” (Silva, 2011, p. 389).

A vida coletiva “é mediada pela dinâmica do reconhecimento e pressupõe a construção de vínculos de confiança, intercompreensão e interatividade muito especiais” (Silva, 2011, p. 389).

Frente a essas observações, pode-se analisar a convivência dos trabalhadores fora dos muros da fábrica que, segundo uma entrevistada, era uma relação era muito boa, de confiança e de amizade sincera, chegando às relações de apadrinhamento dos filhos dos colegas de trabalho.

Ah! Tudo amigo. Nossa, a saudade que a gente tem... era tudo amigo de verdade, mesmo. Sabe aqueles amigos que você pode ter aquela confiança? Amigo de verdade. Depois que saía, a gente podia conversar, mas lá dentro, trabalhando, não. Eu tenho um afilhado: eu e a mãe dele, nós selávamos junto e ela me chamou pra ser madrinha dele. Olha, foi uma emoção pra mim. Agora, vai fazer dois anos que ela morreu de câncer... a gente trabalhava junto... Com outros funcionários, a gente se encontrava, conversava. Outro dia, teve uma que veio aqui na farmácia. Ela não tinha me visto. Aí, quando ela me viu, eu fui lá e puxei o cabelinho dela. Nós ficamos um tempão conversando... Aí, tem senha [na farmácia]. Chamou a senha e ela nem viu (risadas). A amizade nossa era muito boa. E, outra coisa, gente de escritório também, da gerência, tinha amizade com a gente. (Maria da Cruz, 76 anos)

Esse saudosismo expresso pela depoente demonstra que o relacionamento entre os trabalhadores, se estendia para fora dos muros da fábrica, permeando laços de amizade que acabavam se transformando em laços familiares e que perduravam para além do tempo que permaneciam na fábrica – esses laços de amizade se prolongaram mesmo com a distância e o passar dos anos.

Nós tínhamos a ARCA, Associação Recreativa e Cultural da Antarctica. Era a associação dos empregados. Inicialmente, era aqui para abaixo do Correio, na Américo Brasiliense, tinha a sede ali. O prédio era da Antarctica, mas depois a Antarctica vendeu, hoje é o Banco Santander. Aí, tinha um terreno, ali na Rua Padre Anchieta que era da Antarctica, aí ficou sendo a sede dos empregados. Lá tinha bocha, campo de futebol, ping-pong, tinha todo o lazer aqui na ARCA. Isso, com o tempo, foi acabando. (Sr. Edson, 75 anos)

Fora da fábrica, um dos entrevistados citou os encontros na ARCA, nos quais as famílias se encontravam e faziam churrasco, jogavam futebol ou outro jogo, tanto na chácara, localizada no bairro Monte Alegre, quanto no rancho, à beira do Rio Pardo. Sobre essa convivência, o Sr. Francisco dá seu depoimento.

Tinha uma associação paralela à fábrica, chamada ARCA, Associação Recreativa Cultural Antarctica. Então, tinha uma convivência muito boa. No Rio Pardo tinha um rancho. Tinha aqui, também, aqui na cidade, na Rua Monte Alegre com a Piratininga e Major Ricardo, ali também tinha uma chácara. A gente se encontrava ali, no final de semana, tinha futebol, tinha malha, tinha tudo quanto era joguinho esportivo, para a pessoa se encontrar, no final de semana, para bater papo, com a família, né, não era só o trabalhador. Também, as famílias sempre participavam. Então, o ambiente era muito bom, bom mesmo. “Vamos fazer um churrasquinho, fazer uma carnhinha?” “Vamos! Vamos fazer.” Enfim, foi muito bom o tempo que a gente ficou. Tanto fora como lá dentro da empresa. (Sr. Francisco, 79 anos)

Outro entrevistado também citou a ARCA, como referência para os momentos de convívio entre os funcionários da Antárctica, mas salientou que alguns funcionários também faziam grupos para pescar, para caçar ou para ir ao clube.

Era muito boa, boa mesmo. Dificilmente você via um atrito entre eles, muito difícil, muito difícil mesmo. Porque tinha tudo de bom, lá dentro da Antárctica. Na área de lazer era muito bom. Tinha a ARCA, associação da Antárctica, tinha tudo lá, também. Então, o pessoal tinha muita união, é difícil acontecer alguma coisa diferente, um atrito, que não fosse de acordo entre eles, era muito raro. Você não via nada, fora da Antárctica, o pessoal formava um grupinho para pescar, para caçar, para ir para não sei onde, para ir ao Ipanema [Clube]. Então, não sei, a gente sempre achava os grupinhos formados. Dependendo do setor que trabalhava, já tinha os grupinhos deles mesmos, grupo de amigos. Assim era fora da Antárctica: a mesma coisa. (Sr. Alcino, 72 anos)

A formação de grupos se confirma pelo depoimento do Sr. Emerson que conta como se reuniam com os colegas de setor e as respectivas famílias, para fazer churrasco, jogar bola, almoçar com as famílias, mas o momento tenso acontecia quando havia campeonatos entre os departamentos.

Pelo menos eu, lá dentro do meu departamento, pessoal da manutenção elétrica, era bem intenso. Não era um simples colega de trabalho, a gente saía fazia eventos, churrasco, almoço. Não só entre nós, mas toda a família. A gente sempre fazia isso. Era difícil passar dois, três meses sem fazer nada. Jogava bola junto. Toda terça-feira, jogava bola junto. Tinha um horário para a gente jogar bola. Quando tinha campeonato interdepartamento, não importa se na elétrica tinha o pé, o barrigudo, era o time dos eletricitistas e o resto da fábrica. Era bem que nem o Corinthians, todo mundo queria ganhar da gente porque a gente era meio chato: ruim de bola e só dava pancada. Mas era bom, era um ambiente, assim, que ficou na saudade. (Sr. Emerson, 38 anos)

Os encontros na ARCA e os campeonatos de futebol foram marcantes para os ex-funcionários da Antárctica, mas os campeonatos poderiam tornar a convivência marcada, em alguns momentos, por “picuinhas”, como afirmou o Sr. Rogério.

Era bem cordial. A única rixa que tinha é quando tinha os campeonatos de futebol entre o setor produção e o setor administrativo. Então, tinha umas picuinhas. Entendeu? Não, era bom, porque tinha na época a ARCA, aqui em baixo, perto de onde era o West Shopping. Ali tinha campo de futebol, tinha bocha, enfim, tinha lazer que a gente jogava bola, tinha torneios, campeonatos. E tinha o rancho, que a gente chamava de rancho, que era a ARCA, mas era no Rio Pardo, perto da ponte antiga que vai para Jardinópolis. Então, quando tinha um churrasco, final de ano, despedida de solteiro, essas coisas eram feitas lá. Tinham os amigos lá da Antárctica e outras pessoas, tinham os amigos, os grupos. Por exemplo, eu conheci algumas pessoas da fábrica. Agora, domingo, eu encontrei um funcionário que era da fábrica, da minha época, a gente jogou bola junto, na época. Aí, por acaso, fui descobrir agora que ele é pai do rapaz que minha filha está namorando. Fiquei sabendo domingo isso, porque

não conhecia nem o rapaz, ela está namorando há um mês. E ele trabalhou na Antarctica, então, jogava bola, fazia churrasco, mas não era com todo mundo. Tinha suas turmas. E quando tinha alguma... final de ano, época de festas, faziam reuniões, mas muitas vezes a área administrativa acabava ficando separado. (Sr. Rogério, 58 anos)

Há que se considerar, então, a diferença de depoimentos dos ex-funcionários da fábrica e daqueles que trabalhavam no administrativo, para se conseguir compreender o motivo de alguns afirmarem que a convivência era ótima com todos e de outros afirmarem que quase não conviviam com colegas de outros departamentos. Percebe-se que existia um isolamento do administrativo em relação aos demais departamentos e, talvez, devido a isso, as relações não correspondem à mesma consideração.

Ah, eu te confesso que tinha muita gente lá que eu não conhecia. Eu trabalhava no departamento de vendas, parte de escritório, tinha um pessoal que trabalhava no engarrafamento de refrigerante, no engarrafamento de cerveja, depósito. Então, a gente não se via. Eu entrava sete e meia, o pessoal do depósito entrava às seis. Eu ia embora às cinco e meia, o pessoal ia embora às quatro. Eu não trabalhava de sábado, o pessoal trabalhava. Então, a gente só se via, assim, quando ia pegar fila para almoço ou quando tinha uma área de lazer que podia jogar dominó, ver uma televisão, aí a gente se via, porque tinha muito funcionário que a gente só se conhecia de falar “oi”, não se conhecia de dialogar, de conversar. Conhecia visualmente. Não se encontrava. Era muito difícil. Esses dias eu estava sentado ali, passou um rapaz, gritando – ele vende ovos – perguntou se estava tudo bem e começou a falar: “Pô, aquele tempo da Antarctica era bom, heim, rapaz. Pena que acabou.” Fiquei olhando para o cara, falei: “Gente, do céu. Que setor você trabalhava, lá? A gente não se via.” “Ah, mas eu trabalhava no depósito e você no departamento de vendas, não era?” A gente não se via, mesmo, a gente não conversava, tinha pessoas que eu não conhecia. A gente conhecia as pessoas mais antigas, com 10, 15 anos. As pessoas novas, a gente não conhecia. (Sr. José Roberto, 58 anos)

Nesse caso, o Sr. José Roberto testemunhou não conviver com outros funcionários da empresa, devido ao fato de que os horários de entrada e saída não coincidiam, mas por outro lado, ele também declarou que encontrava outros funcionários no horário de almoço ou na área de lazer. Talvez, o fato de que esse ex-funcionário não convivesse, mais proximamente com outros funcionários, fosse resultado do temperamento dele, de um comportamento mais introspectivo. O que não se revelou em outros depoimentos.

Fora da fábrica cada um seguia seu caminho, sua família, tinha outros amigos. Mas, quando se encontrava, também era uma família, se cumprimentava normal, se conviviam na política, no futebol. É normal isso daí... (Manoel, 60 anos)

Pelo depoimento de outro entrevistado que trabalhou na década de 1990, na Antártica de Ribeirão Preto, a convivência fora da cervejaria se caracterizava pela amizade, companheirismo e cumplicidade entre funcionários, como conta o Sr. João Fernando.

Eu acredito que, falando por mim, eu sempre fiz grandes amizades ali. Principalmente nos períodos de transição, onde as dificuldades foram maiores. Vamos lá: dificuldade em período de transição significa aquisição de computadores, implantação de processos novos, implantação de novos sistemas. Então, tudo ficava muito tenso e eu acabava, eu acabei recebendo na minha própria casa muitos empregados, muitos operários para ensinar computador, para ensinar processo novo. Isso daí era uma coisa fora do trabalho. E eu tinha gosto de fazer, as pessoas tinham gosto de ir na minha casa e eu ia na casa de algumas pessoas. E a gente conversava sobre o trabalho. E eu via a satisfação de um operário que adquiria um computador na casa dele que não sabia nem apertar o ESC, de repente fazia uma planilhazinha, muito ruinzinha e ele levava lá pra eu ver porque ele fez na casa dele. Eu dava pulos de alegria e ele dava pulos, também. Nossa, que bacana. Quer dizer, se tornou uma família muito bacana. Era bem boa, mesmo, no cômputo geral. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Um outro entrevistado, que trabalhou na fábrica, da década de 1960 até a década de 1990, testemunhou que a convivência era muito boa, chegando a ser convidado para muitas festas e casamentos. Citou a ARCA e demonstrou nostalgia ao se recordar dos companheiros que já morreram.

Eu ia a diversas... Casamento, a gente recebia convite e ia. Mesmo no meu casamento foi um monte de gente. Festinha, tinha sim, tinha muito. Depois, tinha a ARCA. Quando fundou a ARCA, tinha sempre campeonato de futebol, campeonato de malha, campeonato de bocha, essas coisas, tinha. Eu acho que foi quando eu entrei viu, que foi fundada. Logo que eu entrei. Eu fui diretor da ARCA muitos anos. Quando fundou, era ali naquele prédio que era o Cassino Antártica, perto da Cantina 605, ali! Onde é o Banespa, hoje. Não é mais Banespa, é... Santander! Funcionou aí a sede e, depois, nós arrumamos lá com a Antártica, o campo de futebol no Recreio. Quem era o diretor, fez uma cobertura na quadra, tinha um campinho que o Santão, que era o que ia treinar a molecada lá, futebol – ele era jogador de futebol, antigamente, do Comercial. Depois, só da Antártica, mas a convivência era boa. Sem problema. Até hoje, quando a gente se encontra. Se encontra mais quando morre alguém e a gente é avisado. Porque tem gente que morre e a gente não é avisada, fica chato. Mas, volta e meia, semana passada... Mês, um mês e dez dias, morreu o chefe do setor pessoal, o Sebastião Ferreira da Costa e juntou lá uns vinte antigos. Antigos, que trabalharam lá. O pessoal mais velho morreu, quebrou aquele elo. (Sr. João, 72 anos)

Como pode ser verificado pelos depoimentos, os funcionários mais antigos da cervejaria conviviam mais com os colegas, independente de departamento. No entanto, com o passar do tempo, o setor administrativo foi se isolando e deixando de conviver com os demais funcionários e as turminhas começaram a aparecer. Talvez,

com o tempo, os funcionários da Antarctica passaram a morar em bairros mais distantes da fábrica, deixando de ter aquela convivência cotidiana de se encontrar na rua e conversar, como contou esse último depoente.

Um outro fator que pode ter distanciado os funcionários de uma convivência mais rotineira, pode ter sido o fato da introdução do trabalho terceirizado na empresa, na última década de funcionamento. Nos tempos mais antigos, todos os setores da Antarctica contratavam funcionários registrados pela própria empresa, com exceção dos funcionários que faziam a distribuição das bebidas. Esses eram funcionários registrados pela distribuidora que realizava a entrega das bebidas no comércio local e da região.

Quem era do caminhão que vinha buscar, eles vinham e compravam. Compravam e os caminhões vinham buscar. Você passava ali perto, era cheio de caminhão, vinha muito. [Os vendedores] eram de lá, da Antarctica mesmo, eram funcionários de lá. Os funcionários de lá eram todos registrados. Os que trabalhavam lá dentro, os guardas, todo mundo era registrado, tudo funcionário da Antarctica. Quem era da limpeza, cada um na sua, quem fazia limpeza era o próprio funcionário, era de lá e os guardas, eles tinham a farda, tudo, mas era tudo da Antarctica. (Maria da Cruz, 76 anos)

Na época em que essa entrevistada trabalhou na Antarctica (década de 1960), os funcionários de todos os setores eram registrados pela própria empresa, não existindo funcionários terceirizados, como pode ser confirmado em outros depoimentos.

Eu não peguei fase de funcionário terceirizado. Eu só peguei, assim, pessoa que fazia serviço de pedreiro, pintor... Que não precisasse contratar, aí era diferente. Não tinha nada de terceirizado. (Sr. João, 72 anos)

Não! Não, porque nós não tínhamos terceirizado. Terceirizado foi ultimamente, agora. Antes não tinha terceirizado. O transporte da empresa era tudo feito com caminhões com empregados da própria empresa, a guarda, como eu falei, segurança, também, era feito com empregados do próprio quadro da empresa. Então, não tinha diferença com terceirizado da empresa. Agora, quando eu estava de saída que houve a demissão da guarda, que entrou a terceirizada. Aí, eu já estava saindo, já. (Sr. Edson, 75 anos)

Não. E, outra coisa, terceirizada foi só no final, foi nos últimos anos de Antarctica. Porque eu trabalhei quarenta anos lá, acredito que uns trinta e sete, trinta e oito anos. Não tinha nada terceirizado no tempo que eu trabalhei lá. No final é que começou a aparecer terceirização. Mas, mesmo assim, eles almoçavam no refeitório da Antarctica também. Não tinham assim não, eles eram muito bem tratados. (Sr. Alcino, 72 anos)

Mas, entre os entrevistados que trabalharam na fábrica na última década de funcionamento em Ribeirão Preto, foi possível coletar o testemunho daqueles que

afirmaram que, além dos trabalhadores que eram regularmente registrados como funcionários da Antártica, existiam também aqueles que eram terceirizados, como descreve o Sr. Emerson.

No início, não existiam firmas terceirizadas. Refeitório era funcionário da Antártica, vigilância era funcionário da Antártica, motorista. Quando eu entrei lá ainda tinha pedreiro, pintor, carpinteiro, enrolamento de motor, torneiro... Essas foram algumas atividades que, ao longo dos anos, foram terceirizando. As únicas atividades que não foram terceirizadas foram: a manutenção elétrica, manutenção mecânica e o pessoal do mix, também... Eu acho que eram atividades muito específicas que dependia do know how do pessoal, então não dava para... É a análise que eu faço. Agora, todas as outras, ao longo dos anos, foram terceirizadas. Pintura, esse pessoal que pintava boteco, lojinha, tinha um departamento lá que os pintores que saíam para rua para fazer esse trabalho de propaganda, eram todos funcionários da Antártica, na época. (Sr. Emerson, 38 anos)

De acordo com esse depoente, apenas os setores de alta especialização com responsabilidade no controle dos equipamentos ou da fórmula da cerveja é que foram preservados da terceirização, como confirmam outros entrevistados, ao descreverem o processo de terceirização da fábrica.

Não tinha terceirizado, começou a terceirizar bem depois, no final. Mas não tinha diferença, era tudo igual, a mesma coisa, o tratamento era a mesma coisa. A gente começou a terceirizar foi a limpeza, depois terceirizou a guarda, depois terceirizou, o restaurante. Porque não tinha restaurante, foi posto bem depois, o restaurante que servia a gente. Inclusive, foi o que te falei: era meia noite, a turma que trabalhava a noite, parava a meia noite. Era meia hora. A turma saía, ia lá no refeitório, tomava uma sopa, tomava um refrigerante e voltava a trabalhar. Eu não ia porque tinha o pasteurizador e não podia desligar o pasteurizador, porque, o que acontece? Caía a temperatura. Aí, não pasteurizava a garrafa do guaraná, aí, eu tinha que ficar lá para controlar o vapor. Pedía para um subordinado e, para mim, ele trazia um lanche. Eu preferia ficar a deixar outro, você entendeu? A turma ia e eu ficava na fábrica. (Sr. Darcy, 76 anos)

A terceirização não faz muitos anos que ela foi implantada. Começou, por exemplo, na Antártica, limpeza ficava por conta dessa terceirizada, o refeitório pela terceirizada, a segurança por conta da terceirizada. Então, a diferença que a gente via: uma era na parte salarial, outra na parte da alimentação, outra na parte de vestuário. (Manoel, 60 anos)

Os funcionários que eram contratados através de empresas terceirizadas, inicialmente, eram os que realizavam serviços de apoio aos setores produtivos e administrativos, tais como: limpeza, refeitório e segurança. Com o passar do tempo, vários setores inteiros foram terceirizados. Os entrevistados salientam que percebiam a diferença entre os funcionários da fábrica e os das empresas terceirizadas com relação ao salário que cada um recebia, o que se refletia na comida que o funcionário

levava para almoçar e nas roupas que ele utilizava, tanto o uniforme de trabalho quanto as roupas utilizadas fora do ambiente de trabalho que, segundo os depoentes, deixava claro que os funcionários das empresas terceirizadas recebiam um salário bem inferior ao dos funcionários registrados pela própria Antarctica. Essa diferença era evidente e conhecida pelos demais funcionários, como explica o Sr. Emerson.

Diferença com relação ao trabalho sim, porque não tinha um eletricista da Antarctica e um eletricista terceirizado. Quando era terceirizado, eram todos. Então, dava para comparar a atividade: a do eletricista terceirizado, só pega rabo de foguete, só troca lâmpada alta, motor pesado para instalar e os eletricistas da Antarctica só ficam no fiozinho. Não dá para fazer esse tipo de comparação. É claro que quando você faz uma terceirização, geralmente são de atividades que não te agregam muito ou que se você mexer nelas, não vão te dar problema. Mas em nível de salário quando eles partiam para terceirização, em comparação, o salário era bem menor do que o cara fosse contratado pela Antarctica, sim. Isso nos departamentos, por exemplo, tornearia, tinham três torneiros: tinha o Marquinho, o Italianinho e o Rato – muito apelido lá, tá? Eles eram profissionais que ganhavam o que todo mundo ganhava. Lá não tinha, torneiro ganha isso, eletricista ganha aquilo, não. A faixa da manutenção era aquilo ali. Se o cara era meio oficial eletricista ou meio mecânico, o salário era o mesmo. Se era especializado mecânico, especialista elétrico, o salário era o mesmo. Aí, o Italianinho aposentou. Aí, ficou naquela de terceirizar a mecânica, a tornearia, porque o serviço, não sei o que... Passaram o Marquinho para mecânico, aí, pôs torneiro terceirizado. Aí, o salário obviamente que, todo mundo sabia que ele ganhava bem menos. (Sr. Emerson, 38 anos)

Relativo a esse assunto, o Sr. José Roberto, explica como era o tratamento que a empresa dispensava aos funcionários terceirizados, inclusive as diferenças de condições de alimentação.

Não, depois que a coisa começou, suponhamos, no engarrafamento de cerveja. Tinha dois, três, quatro, no engarrafamento de cerveja que usava 50 pessoas da Antarctica. Funcionários da Antarctica, ela passou a ter 10 pessoas, o restante era terceirizado. Aí, esse pessoal começou a almoçar no refeitório, porque não tinha como. Agora, o pessoal que foi terceirizado de limpeza, que era pouca coisa, você via eles lá, com a marmita na mão, almoçando em qualquer canto ali. É difícil, filha. Você chegava, suponhamos, você era terceirizado, você estava lá com sua marmita almoçando, eu perguntava: “Você está comendo o que?” “Ah, eu estou comendo isso.” “Ih, rapaz, eu fui lá no refeitório tinha carne assada, tinha refrigerante, tinha salada, de sobremesa tinha manjar.” E o rapaz ali, nem um lugar para esquentar a marmita dele, tinha. Como ele ia produzir? (Sr. José Roberto, 58 anos)

A terceirização provocava contrastes entre os funcionários no interior da fábrica, como a provocação citada pelo depoente. No entanto, a empresa não se preocupava com esse tipo de coisa. Para ela, o importante era a redução de custos, como explica o Sr. João Fernando.

A terceirização veio a ser mais forte a partir de um tempo. Mas, nos primórdios era tudo servidor próprio, mesmo, colaborador próprio. Com o advento da frase: “Redução de custos”, se inventaram novas maneiras de se reduzir custos. Uma delas foi tirando trabalhador, mas se sacou que não deveria tirar o trabalhador, o trabalho tem que ser feito. Então se terceirizava. Às vezes, o custo até aumentava, mas se isentava de passivos trabalhistas. Isso reduziu bastante o custo. Um trabalhador terceirizado gostaria, sempre quis ser próprio. Porque o próprio sempre teve aquele vulto de ser mais valorizado na empresa e isso é em qualquer empresa. Ele gostaria de estar dentro da empresa trabalhando para se parecer mais com os iguais que estão ali. Mas isso pode durar alguns dias, alguns meses, logo depois isso para, também. Ela acaba se conformando ou se adequando ou até achando melhor, mesmo, na posição que ela está. Isso para nós, humanos, temos aqueles repentinos de estarmos insatisfeitos em alguns momentos, depois a gente pode cair na real, né. É o que acontece normalmente. (Sr. João Fernando, 45 anos)

Esse depoente era o químico responsável pela produção da cerveja, o que o leva a ter uma visão mais administrativa e menos ideológica, tanto do sistema de contratação e trabalho, quanto do sistema econômico que move a empresa.

Mas o fato de que os funcionários da Antarctica tinham salário melhor que os terceirizados, proporcionava melhores condições de vida, mas não trouxe o privilégio de ser informado das decisões da empresa, nem para que se preparassem para o que iria acontecer a cada um deles, após a concretização da venda da fábrica, como conta a Sra. Maria da Cruz sobre como ficou sabendo do fechamento da fábrica: “Ah! Porque falou pela televisão. Gente que trabalhou, falou. A gente ficou sabendo assim. A gente ficou triste, porque hoje, bem dizer, tá abandonado, né? Eles estão falando que vai ser um shopping. Não sei se é mesmo” (Maria da Cruz, 76 anos).

Essa ex-funcionária já não trabalhava na fábrica quando foi vendida e acabou fechando, mas expressa como ficou sabendo que a Antarctica de Ribeirão Preto iria fechar: pela televisão. A maioria dos funcionários recebeu a informação da mesma forma, independente de continuar trabalhando na fábrica, ou não.

Primeiro, ficaram sabendo pela televisão que foi formado um grupo AMBEV, que foi a fusão de Antarctica, Brahma, Skol... Depois, disseram que pra ter essa fusão, o CADE, lá de Brasília, concordou, desde que a Antarctica vendesse cinco fábricas e uma marca de cerveja. Foi onde escolheram cinco fábricas de cerveja e a marca de cerveja escolhida foi a Bavária. A marca de cerveja Bavária e as cinco fábricas de cerveja, a de Ribeirão Preto estava no meio. É, a gente já sabia que ia vender... É, foi muito rápido, porque teve um grupo do Canadá, o Grupo Molson, eles compraram aqui e a marca Bavária. Então, eles vieram. Nisso, a Antarctica já tinha dispensado todos os funcionários, pago tudo direitinho. Alguns ficaram pra trabalhar com a Bavária, inclusive eu estava no meio, fiquei um ano trabalhando com a Bavária. Aí, a Bavária resolveu vender pra Kaiser, um ano depois. E a Kaiser trabalhou um ano e, de repente, sem comunicar sindicato, sem comunicar ninguém, sem comunicar a cidade, na madrugada, na hora que os funcionários estavam saindo, começaram a dispensar todo mundo. Inclusive, eu fui lá reclamar. Dispensou tudo, até o diretor do sindicato que

estava lá. Eles alegaram que tem uma fábrica em Araraquara e a produção daqui eles mandaram pra Araraquara. E falando que aqui que está tombado, ia virar uma fábrica de chopp e prometeu, prometeu, e nada desse negócio sair e foi embora e largaram o pessoal na mão. Porque, eu acredito que se eles tivessem feito um trabalho mais bonito... O funcionário que estava trabalhando lá dentro, se ele fosse comprar uma geladeira em doze prestações, ele sabendo que ia acontecer aquilo, ele não ia comprar a geladeira, Você está entendendo? A revolta nossa contra a Kaiser foi isso daí: dela nunca comunicar o trabalho através do sindicato. Poderia ter feito... Não comunicou ninguém, virou as costas, mandou todo mundo embora, fechou e foi embora... Agora.... (Manoel, 60 anos)

O fato dos trabalhadores terem sido dispensados pela Antarctica e alguns continuarem trabalhando para a Kaiser, compradora da cervejaria, é considerada uma atitude digna da empresa, pois os funcionários sabiam da venda e da exigência do CADE para que essa unidade fosse vendida, com o objetivo de concretização da fusão e criação da AMBEV. No entanto, o ex-funcionário revela revolta pela atitude da Kaiser de fechar essa unidade sem avisar qualquer funcionário e todos terem sido pegos de surpresa com a demissão na saída do turno de trabalho. Revela que a demissão foi geral e que, diante da reclamação, a empresa apenas informou a transferência da produção para uma outra unidade, já existente.

O Sr. José Roberto explica como aconteceu o processo de fechamento da fábrica que o levou a desconfiar do fechamento definitivo, na cidade de Ribeirão Preto, onde trabalhou por 24 anos e 9 meses, sendo demitido quando faltavam 11 anos, segundo ele, para se aposentar.

Não, começou assim. A Antarctica tinha em média, de 800 a 1000 funcionários. Na época de final de ano. Começo de ano, a Antarctica chegou a ter até 1300, 1400 funcionários. Aí, passou para 800. Começou a diminuir, a Antarctica chegou a ter 400 funcionários. Começou a terceirizar e a gente falava: "Ah, terceirizou aqui." Mas, aí, quando começou a sair o boato que não ia ter mais engarrafamento de cerveja, só de refrigerante e chope, pensamos: "Acabou a Antarctica." Porque o carro forte da Antarctica era a cerveja e refrigerante. Aí, acabou, começaram a dispensar, dispensar, dispensar. No meu setor em geral tinha umas 50 pessoas, chegou a ter 5, só. Teve um mês que foi mandado embora 20 pessoas de uma vez, no meu setor. Aí, a gente perguntava: "O que está acontecendo? Cadê Fulano?" "Foi dispensado." Cada final de semana eram 3, 4 do mesmo setor, sendo dispensado. (Sr. José Roberto, 58 anos)

De acordo com o Sr. Francisco, um funcionário, amigo dele que trabalhava na fábrica, comentava a situação da cervejaria com ele e expressava a desconfiança de que a fábrica fosse fechar.

Eu tenho um amigo que era assistente do químico do refrigerante. Ele sempre dizia para mim: "Velho, a coisa tá brava." "Por que, José?" "Olha, está assim, assim, assim. Acho que vai fechar." Ele sempre falava assim para mim. Ele era uma pessoa que

tinha uma certa convivência com o pessoal de cima. Essas coisas, ninguém comenta. Detalhadamente, não, ninguém comenta. Mas, é assim, essas coisas, assim, muito fortes, a gente não fica sabendo de nada. São coisas de cúpula, ou como a gente fala, de gente grande, eles não comentam. O Zé Povinho não fica sabendo de nada, né. Só ouve e não sabe de nada, detalhes, não. Só sabe quando acontece, mesmo, na prática, aí, sabe que aconteceu. (Sr. Francisco, 79 anos)

Para esse depoente que já havia saído da fábrica quando ela fechou, as coisas realmente importantes são decididas na Diretoria, sem que os subalternos desconfiem do processo que já está sendo finalizado. Outro entrevistado deixou claro que nem o sindicato havia sido informado dessa decisão.

O sindicato fez um trabalho na Câmara Municipal, através do presidente na época. Inclusive, fez um trabalho em Brasília – inclusive eu participei desse trabalho em Brasília – fizemos um movimento, aqui na cidade, com faixas, mas, nós não tivemos apoio político nenhum. Inclusive, um deputado, lá em Brasília, nem recebeu nossa comitiva de Ribeirão Preto. Foi mais de quinhentas pessoas. Não foi recebida... Nem recebeu nós... Nem vou citar o nome porque fica chato, né? Ele era deputado naquela época e, agora, até tá parado em Ribeirão. A gente procurou apoio político, mas viraram as costas. Eu fiquei sabendo que, ao invés de Ribeirão Preto, ia fechar a fábrica em Anápolis, em Goiás. O prefeito de Anápolis correu até Brasília, mexeu os pauzinhos lá: Fecha Ribeirão Preto. Deixa Anápolis e fecha Ribeirão Preto. Nós não tivemos prefeito, vereador, não tivemos nada... (Manoel, 60 anos)

O ex-funcionário, que hoje é o presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Bebidas, de Ribeirão Preto - SP, defende a postura do sindicato afirmando que ele fez o que estava a seu alcance, mas que a falta de apoio político fez a diferença, pois, afirma que a fábrica que deveria ter fechado ficava localizada em Goiás, mas, devido à ação do prefeito da cidade de Anápolis, a fábrica não fechou e a empresa mudou a opção de fechamento para a unidade de Ribeirão Preto.

No entanto, não se pode afirmar com segurança que essa análise seja a expressão dos fatos, já que não foram encontradas evidências de que isso possa ter acontecido dessa forma. O que se pode afirmar com segurança, é que houve uma análise qualitativa “de avaliação das alegações das empresas, em termos de juízo de mérito acerca da certeza jurídica e da verossimilhança da realização das eficiências de mercado”, a partir de informações colhidas no Parecer da Procuradoria do CADE sobre o processo do caso Ambev (ANEXO B).

A postura de alegar falta de apoio político, também foi adotada por outro entrevistado que analisou a situação do fechamento, salientando que se, quando a Brahma quis, a Antarctica tivesse permitido abrir uma fábrica em Ribeirão Preto ou

Sertãozinho, haveria postos de trabalho na região e a água de qualidade seria aproveitada para continuar fabricando “uma cerveja excelente”.

É, até hoje nós conversamos: uma cerveja boa, com uma água de Ribeirão Preto, uma cerveja excelente, fechar uma firma dessa. Mas, isso também é a própria política de Ribeirão Preto que se tivesse batido o pé, firme. Porque a Antarctica não deixou a Brahma abrir aqui em Ribeirão Preto. A Brahma quis abrir uma fábrica. Hoje, juntaram, que é a Ambev. Mas a Antarctica, nem em Sertãozinho ela deixou. Num raio de 100 km, mais ou menos, não poderia abrir outra indústria. A própria Antarctica não deixava. Eles tinham rixa uma com a outra. Hoje, não, hoje é diferente. Agora, todo mundo sentiu, uma firma como essa fechar aqui. E os vereadores não lutaram para que ficasse. Mas, também, acho que não ia adiantar porque a companhia já estava decidida a fazer isso. (Sr. Walter, 80 anos)

Portanto, segundo os depoimentos, a falta de apoio político foi fundamental para o fechamento da fábrica de Ribeirão Preto, o que fez até quem não trabalhava mais na empresa há muitos anos, sentir tristeza com a situação da fábrica: “Eu fiquei triste, fiquei triste porque eu só tenho lembrança boa de lá, fiquei triste...” (Maria da Cruz, 76 anos).

Ah! Pelo amor de Deus! Você tá louco! Aquilo, para nós, é como se tivesse morrido alguém da família, coisa triste. Passava em frente lá: “Não é possível isso aqui tá fechado, quantos anos trabalhando aqui dentro...” O pessoal que trabalhou lá ficou arrasado com relação a isso, não esperavam isso. Ninguém esperava. E todo mundo tinha afeto, como se tivesse alguém da família lá. Ficou sem esse emprego. Quantos pais de família perderam o emprego numa cervejaria dessas. A cidade da latinha: Ribeirão Preto. Lá tinha isso, lá tinha aquilo, lá tinha não sei o que, lá tinha tanta coisa, em Ribeirão Preto. Só cana, cana, cana queimada, mais nada. É, Ribeirão Preto, é nisso que se tornou. (Sr. Alcino, 72 anos)

Diante desse depoimento, percebe-se até uma ironia na fala do entrevistado que expressa seu profundo penar com relação ao fechamento da fábrica, mas também se ressentir pela grande perda que a cidade sofreu com o fechamento de uma empresa que empregava tantos trabalhadores, salientando os postos de trabalho que se fecharam na cidade. Nesse sentido, o Sr. José Roberto sentiu a dor do desemprego, faltando 11 anos para se aposentar, situação agravada por não conseguir outra colocação no mercado de trabalho.

Ah, muita tristeza, né. Tristeza. Eu fiquei um bom tempo que eu costumava levantar seis horas da manhã, eu levantava e pensava que não tinha para onde ir. Aí, deu angústia, mas tem que se conformar, né. Se você é dispensado, mas a fábrica está ali, você pensa que podia estar trabalhando ali dentro, que podia se aposentar ali e conseguir mais coisa. Mas quando eu saí, passava lá, não via movimento nenhum, não tinha nada, estava tudo fechado, aí é que você vai se conformando. Eu saí em 1998, em 1999 fechou. Ah, faltava, se fosse aposentar por tempo de serviço, falta mais

11 anos. Aí, comecei a pagar por fora, a minha esposa também me ajudou a pagar por fora. Aí, aposentei proporcional à idade e tempo de serviço. Não, eu não consegui emprego. Eu mandei muitos currículos, mas não consegui. (Sr. José Roberto, 58 anos)

No caso desse depoente, a situação se tornou bastante grave, pois o fechamento da fábrica provocou uma situação de desemprego, angústia, depressão, agravada pela sobrecarga das despesas sobre a esposa dele que, além de arcar com as despesas da casa, teve que ajudá-lo a pagar as contribuições previdenciárias, para que ele conseguisse se aposentar. Não bastasse toda essa situação, foi nesse período que o depoente perdeu sua filha mais velha, o que agravou o emocional da família toda.

Bastante. Em tudo, porque aí o dinheiro acabou, aí você passa a não ajudar em casa, o seu dinheiro não entra mais em casa, começa a ter as intrigas e você fica mais irritado, qualquer coisa que te acontece, qualquer palavra que sai, você acha que já está sendo ofendido. Então, teve muita interferência e foi a época que eu perdi minha filha mais velha, então, para mim, foi uma amargura, mesmo. Não com a Antartica, amargura com a vida, mesmo, né. Aí, você passa a ser ninguém, você passa a ser nada, quando você não pode contribuir. Apesar que depois minhas filhas começaram a trabalhar, tem outra menina que está em casa, aí, que está de folga, ela começou a trabalhar. Aí, a vida começou a voltar no rumo. Mas, para mim, foi bem chocante, mesmo. A coisa foi bem amarga, mesmo. (Sr. José Roberto, 58 anos)

O depoimento do Sr. Manoel demonstra uma tristeza diferente, mais voltada para o sentimento de perda para a cidade e para os funcionários que perderam seu referencial, por trabalharem em uma empresa com a importância que a Antartica tinha para a cidade.

Ah! Eu senti uma facada no coração! É a mesma coisa que você perder um ente querido, uma família. Aquilo lá era uma família. Tanto para nós como para a cidade. Ribeirão Preto é conhecida a cidade, nacionalmente, qualquer lugar que você vai, é conhecida: “Ah! Lá é a terra do chopp”. Inclusive, eu estava lá em Belém do Pará, ele falou: “Ou! Não é lá que faz a melhor cerveja do Brasil?” “Fazia... Fechou.” Aqui nós temos a melhor água. Nós temos, aqui dentro dessa empresa, sete poços artesianos. Sete poços artesianos... Tirava água daí de dentro, mesmo... Inclusive, o DAERP pegava água aí dentro. Então, foi uma tristeza muito grande. Ainda mais a gente que está aqui na frente, lidando toda hora com os funcionários, ex-funcionários. E a gente está aqui, lutando para manter esse pedacinho aqui, porque foi o único que sobrou para os funcionários. Aqui, é onde eles vêm. Continua, o que precisar a gente faz aqui. Faz, duas vezes por ano, o encontro dos funcionários da Antártica, aqui. Chegam até chorar, aí dentro. Uns chegaram a trabalhar trinta anos juntos. Mora lá, mora lá... [aponta lados diferentes da cidade]. Então, não se encontra. Então, nós fazemos esse encontro com o pessoal que é a coisa mais linda do mundo... (Manoel, 60 anos)

O sentimento expresso por esse ex-funcionário é mais contundente, talvez, devido ao fato de que ele ainda trabalhava na cervejaria no momento de seu

fechamento. O depoente tenta expressar o valor que essa fábrica tinha para ele, para a cidade e para o país, como um todo. Sua importância não se resume à fabricação de cerveja, mas atinge a qualidade da água utilizada para sua fabricação e o fato de que, no interior da fábrica, haviam poços artesianos que chegaram a fornecer água para o Departamento de Água e Esgoto de Ribeirão Preto (DAERP).

O entrevistado ainda testemunha manifestações de exaltação da cidade, pelo Brasil afora, que se referem à produção de cerveja e ao fato de ser conhecida como a “Terra do Chopp”. Esse ex-funcionário ainda trabalha no sindicato, localizado na avenida que passa ao lado da Antartica e de onde pode-se ver a cervejaria pela janela, o que causa saudosismo e o faz valorizar o papel do sindicato que ainda realiza encontros com os ex-funcionários desta cervejaria, pois, segundo ele, é a única forma de se reencontrarem. Revela, também, que aqueles que frequentam essas festas, emitem sentimentos saudosistas e que esses momentos são realmente marcantes para aqueles que trabalharam na Antartica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma pesquisa que utiliza História Oral, deve valorizar que a evidência oral pode revelar o sentido dado pelos trabalhadores à utilização dos instrumentos de trabalho, quando alguém passe a dar ouvidos ao seu testemunho e comece a valorizar a fala dos trabalhadores.

A História Oral se utiliza de documentos já existentes, mas não se limita a isso: acrescenta itens e cria uma documentação totalmente nova, além de que essa documentação criada é própria dessa metodologia, porque as entrevistas realizadas devem ser transcritas e arquivadas, possibilitando sua utilização como fonte documental para outros historiadores, em outros momentos e em outras pesquisas. Além de responder a uma finalidade específica no estudo realizado, essas entrevistas podem se tornar respostas para outras perguntas e possibilitar outros estudos com novas visões e enfoques dados por outros pesquisadores que, não necessariamente, precisem ser da mesma área de estudos.

Ao fazer as perguntas certas, os historiadores conseguem relatos da camada trabalhadora que podem transmitir, ao historiador, uma visão preciosa de seus locais de trabalho, a percepção sob a ótica do trabalhador, suas recordações, suas experiências, seu testemunho que antes não era considerado. Nesse sentido, essa metodologia de pesquisa permite a reconstrução da historiografia, ressaltando a importância da desconstrução da visão unilateral da História.

Diante da importância ressaltada, foi fundamental focar a análise dos depoimentos de forma a respeitar o trabalho da memória que, muitas vezes, tendeu a valorizar o passado e a criticar o presente vivido pelos entrevistados.

A intenção foi de que – no momento da análise dos depoimentos, principalmente dos trabalhadores mais velhos, mas não apenas deles – devia-se considerar suas falas como expressão da sabedoria adquirida ao longo dos anos, de uma atitude de ensino, de conselho, de valorização da experiência adquirida por esses trabalhadores ao longo dos anos de trabalho exercido no interior desta fábrica de bebidas, procurando resgatar o sentido, dado por eles, ao trabalho realizado na indústria.

Como a análise dessas entrevistas foi feita de forma qualitativa, não se tornou viável generalizar as informações, pois os depoimentos coletados retrataram visões

particulares sobre um processo de trabalho realizado de forma coletiva. Portanto, foi necessário considerar a característica fundamental das informações como sendo sua singularidade.

Por outro lado, precisou-se valorizar que as tecnologias disponíveis poderiam contribuir muito para a realização de pesquisas na área das ciências sociais, pois entendeu-se que a evolução do pensamento da sociedade conduz à evolução tecnológica.

Essa consciência revela, aos pesquisadores, que existe uma possibilidade de que as tecnologias digitais sejam utilizadas para processar textos, imagens, sons e codificarem dados, além de serem utilizados para a apresentação dos resultados da pesquisa, de forma multissensorial, podendo ser exibidos textos, sons, imagens e passar as informações para o grande público, através do processo de ensino-aprendizagem, gerando produtos culturais ou científicos.

Para que uma pesquisa seja realizada de forma científica, é preciso contextualizar o tema da pesquisa, de forma a situar o assunto e, neste caso, foi necessário entender o contexto histórico brasileiro, no período em que a Cervejaria Antarctica funcionou, na cidade de Ribeirão Preto.

Foi no final do século XIX que surgiu a indústria de bebidas Antarctica no Brasil e, apenas em 1911, ela se estabeleceu na cidade de Ribeirão Preto. Mas, a partir do ano de 1944, a Antarctica iniciou uma nova fase de sua história: investiu em tecnologia e no aumento da produção, instalou novas fábricas pelo país e adquiriu outras marcas, tais como a Bohemia, cujo controle acionário foi adquirido em 1961, o que significa que a Antarctica adquiriu a mais antiga fábrica de cerveja do Brasil, em funcionamento desde 1853.

A partir de 1979, a Antarctica consolidou seu crescimento, ampliando seus negócios para o exterior e exportando para a Europa, Estados Unidos e Ásia.

No entanto, nos últimos anos do século XX, a Antarctica e a Brahma passaram a lutar pela melhoria de seus faturamentos e, de acordo com dados apresentados pela Revista Época, a Brahma conseguiu melhorar seus lucros, mas a Antarctica teve queda de faturamento. Talvez a explicação esteja na estratégia adotada pelas duas empresas: a Antarctica distribuiu sua produção em muitas unidades, enquanto a Brahma desenvolveu mega unidades produtivas.

A criação da AmBev, em 1999, consolidou o mercado de bebidas no Brasil, seguindo a tendência de concentração empresarial e de internacionalização da

produção. A AmBev passou, nesse momento, a ter o controle de 70% do mercado nacional de cerveja, se tornando a maior indústria de cerveja da América Latina.

Na época, a fusão das duas maiores concorrentes no mercado de cerveja do Brasil obteve grande repercussão na mídia, mas o fato causou preocupação nacional, pois haveria reflexos na vida dos funcionários, nos concorrentes e nos órgãos governamentais que deveriam decidir sobre o processo – o que não tardou a se refletir na opinião pública.

Desde o início, a AmBev anunciou que realizaria demissões, o que se explicava devido à reestruturação produtiva, cuja intenção era desativar fábricas antigas e incrementar a produção em fábricas novas. As demissões, portanto, aconteceriam nos setores administrativos e de distribuição, nas fábricas antigas. As fábricas novas, no entanto, deveriam absorver toda a produção, o que significava que todas as fábricas deveriam produzir todas as marcas de bebidas e, dessa forma, facilitar a distribuição.

Mas, após o fechamento da unidade de Ribeirão Preto, o prédio localizado na Avenida Jerônimo Gonçalves foi vendido, o que aconteceu oficialmente em 2009, não incluídos os equipamentos da cervejaria que deveriam ser retirados do local, num prazo de 180 dias, pelos antigos proprietários.

A ideia inicial era a construção de um centro comercial, mas com a promessa de preservação da fachada original e de construção de um museu da cervejaria no local, levando em conta a importância desta cervejaria que participou da história da cidade, pois ajudou a construir o centro, criou jornais, fundou a Orquestra Sinfônica e várias associações.

Para a efetivação dessa pesquisa, foi importante não apenas reconstruir a história da Cervejaria Antarctica, na cidade de Ribeirão Preto, mas também dar voz aos trabalhadores que fizeram sua história.

Diante dos depoimentos analisados, percebeu-se como era importante, para a população da cidade, o ingresso nesta fábrica devido à fama de que o salário era muito bom. Porém, não era fácil o ingresso porque quem entrava, não tinha interesse em perder o emprego, nem as vantagens conquistadas pelo fato de trabalhar na Antarctica.

Os depoentes relataram que as vantagens eram a assistência médica e o fornecimento de remédios, financiados pela cervejaria, o crédito em qualquer loja do comércio local e o respeito como eram tratados os funcionários dessa empresa. Além disso, a empresa fornecia uma bolsa em dinheiro, para que os funcionários

comprassem material escolar para seus filhos e a Fundação fornecia leite para os recém-nascidos.

Os funcionários tinham, ainda, a possibilidade de beber chopp à vontade, na saída do trabalho, por um período de 15 minutos, mas, em uma época mais distante, por volta dos anos 1950-1960, existiam trabalhadores que exageravam na bebida e saíam “cambaleando” da fábrica. No entanto, não foi possível evidenciar que existissem casos de funcionários alcoólatras, o que não impedia de muitos funcionários beberem durante o horário de trabalho, em demasiado.

A Antarctica mantinha, também uma associação para a recreação de seus funcionários, conhecida como ARCA, onde era possível que os funcionários frequentassem, juntamente com suas famílias, para jogarem, fazerem churrasco, confraternizações etc.

Mas, nem só de vantagens viviam os trabalhadores, eles também viviam sob muita tensão e formas de controle – que nem percebiam. Até o que eles consideravam como vantagens, pode ser considerado como formas de controle para prender os funcionários à fábrica e não haver muito rodízio entre os trabalhadores, tais como a existência da Fundação e da ARCA.

Muitas vezes, os benefícios oferecidos pela Antarctica de Ribeirão Preto, eram utilizados pelos encarregados para coibir atitudes de conflito, rebelião ou desordem dentro da fábrica ou no relacionamento entre os funcionários, procurando construir uma identidade do trabalhador com a fábrica.

Uma forma sutil de controle era o registro, realizado pelo Departamento de Recursos Humanos da fábrica, chamado “efeméride”. Por ela, verificava-se a possibilidade de premiação de algum funcionário que tivesse completado 25 ou 35 anos de trabalho nesta cervejaria, cujos prêmios poderiam ser um bôton de prata, uma carta de reconhecimento pelos anos dedicados à empresa e uma licença-prêmio, no caso de 25 anos de trabalho, ou um relógio de ouro e a licença-prêmio, no caso de 35 anos de trabalho dedicados à cervejaria Antarctica.

Nesse registro, no entanto, não constava apenas o tempo de serviço do funcionário, eram registradas, também, outras informações, tais como: dados de saúde, falta do trabalho e advertências que o funcionário possa ter recebido, o que era considerado no momento de seleção para ocupar uma outra vaga melhor na empresa. Esses eram instrumentos de disciplina e pressão do trabalhador para que a empresa conseguisse a “maximização da exploração do trabalhador”.

A empresa mantinha, em seu quadro de funcionários, uma grande quantidade de encarregados no mesmo setor, o que aumentava a exigência pela disciplina na busca da eficiência e rapidez na produção. Essa hierarquia horizontalizada da Antártica, conduzia a atitudes de controle que se utilizavam do argumento de que os trabalhadores possuíam muitos direitos, reconhecimento e vantagens na empresa, que deveriam ser valorizadas pelo trabalhador, antes de qualquer atitude contra a empresa.

No momento da entrada para o trabalho, o trabalhador que passasse o cartão de ponto com um minuto de atraso, tinha seu cartão grifado de vermelho e o almoço que, no início do funcionamento da fábrica em Ribeirão Preto, era de duas horas permitindo ao funcionário ir almoçar em casa, passou para uma hora, fazendo com que a empresa implantasse um restaurante dentro da fábrica para que os funcionários almoçassem sem precisar sair da fábrica e por um preço acessível a todos – o que também era utilizado como vantagem para controle do trabalhador, além de diminuir o tempo que o funcionário e as máquinas ficariam paradas.

Na época em que as mulheres trabalhavam na linha de produção, a empresa não permitia namoro no interior da fábrica, mas isso não foi impedimento para que ocorressem muitos casamentos entre funcionários. No entanto, depois de casados, um dos dois deveria se demitir da fábrica, mas em tempo algum os funcionários se utilizavam da palavra “controle”. O termo utilizado por eles era “coordenação dos trabalhos”.

Um caso curioso que aconteceu com uma das operárias, foi a perda de um relógio em um evento da diretoria na ARCA. A funcionária que perdeu o relógio e a colega que era dona do relógio, foram chamadas na diretoria para receber outro relógio como presente, sob a alegação de que a operária não deveria mais chorar. Essa atitude da diretoria da época ficou marcada na memória da ex-funcionária como um gesto de humanidade do diretor da fábrica, mas o próprio diretor deu seu depoimento declarando que descobriram quem havia pego o relógio e entendeu-se que, na verdade, a intenção do diretor era evitar uma especulação de que houvesse um roubo na empresa, o que fica caracterizado como mais uma forma de controle das ações dos funcionários.

Nesse sentido, os funcionários relataram que o papel do sindicato era orientar os trabalhadores e cuidar para que ele tivesse bons relacionamentos, tanto com os colegas de trabalho, quanto com suas famílias e, para alcançar esse objetivo, o

sindicato fornecia atividades e serviços que ficavam à disposição dos sócios, tendo sido identificado como prática de atividades assistenciais.

Mas se o controle existia, o que se constatou é que ele não interferia na relação entre os funcionários que se consideravam uma família, com a celebração de casamentos entre funcionários, convites para apadrinhamento de filhos e convivência entre as famílias, fora dos muros da fábrica.

O que ficou claro é que os trabalhadores nutriam um sentimento de que foram privilegiados por terem trabalhado nesta cervejaria, tanto que um deles chegou a testemunhar que sentiu uma “facada” no peito quando constatou que a fábrica havia fechado. Mas, esse sentimento não se restringe a esse ex-funcionário da Antarctica.

Houve um depoente que declarou que sentiu que sua vida havia “acabado”, pois quando perdeu o emprego, não conseguiu outro, ficou dependente da esposa e, ainda, perdeu sua filha mais velha. Essa junção de acontecimentos levou esse entrevistado ao sentimento de que já não tinha mais capacidade de manter sua família, de “contribuir” com as despesas da casa e de que, a partir daquele momento, sua sobrevivência estava completamente sujeita à sua esposa e filha.

Para alguns entrevistados, a culpa pelo fechamento da Cervejaria Antarctica, em Ribeirão Preto, deve-se à falta de apoio político nas negociações com a matriz, no momento da fusão da Antarctica com a Brahma, para criação da Ambev.

Outros depoentes também manifestaram sua tristeza, tanto pelo fechamento da fábrica quando pelo fato de que o prédio está abandonado e, após a venda, o prédio não foi utilizado para qualquer empreendimento relevante para a cidade.

Assim, diante dos depoimentos de ex-funcionários da Antarctica de Ribeirão Preto, pode-se esclarecer, de alguma forma, como era o cotidiano dos trabalhadores da indústria cervejeira mais famosa de Ribeirão Preto – SP, durante o século XX, que deixou não apenas um prédio abandonado na região central da cidade, mas uma lacuna frente à sua importância econômica para o cenário industrial da cidade.

REFERÊNCIAS¹⁰

- ABHO, Associação Brasileira de História Oral. (2009, agosto). *História Oral*. Recuperado em 08 de outubro de 2010, de http://www.historiaoral.org.br/conteudo/view?ID_CONTEUDO=24
- Advogado reconhece voz na fita. (2000, 22 de março). *Folha de S. Paulo*. Caderno Dinheiro. Recuperado em 19 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2203200007.htm>
- Aguiar, C. (2014, 27 de março). *ICFut das antigas. Estádio Palestra Itália nos anos 20*. Recuperado em 29 de janeiro de 2015, de <https://icfut.wordpress.com/2014/03/27/icfut-das-antigas-estadio-palestra-italia-nos-anos-20/>
- Alberti, V. (2005). *Manual de História Oral*. 3a ed. Rio de Janeiro: FGV.
- Andery, M. A. et al. (1988). *Para compreender a ciência: uma perspectiva histórica*. Rio de Janeiro: Espaço e tempo; São Paulo, EDUC.
- Ansiliero, G. e Rodrigues, E. B. O. (2007, fevereiro). *Histórico e Evolução Recente da Concessão de Salários-Maternidade no Brasil*. v. 19, n. 2. Brasília: Assessoria de Comunicação Social/MPS. Recuperado em 09 de fevereiro de 2015, de http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf
- Antarctica suspende produção no interior. (1998, 15 de setembro). *Folha de S. Paulo*. Folha Campinas – Caderno Dinheiro. Recuperado em 19 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi15099835.htm>
- Antarctica fecha acordo com Budweiser. (1994, 14 de dezembro). *Folha de S. Paulo*. Caderno Dinheiro. Recuperado em 07 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/1994/12/14/dinheiro/13.html>
- Antiga Antarctica. (2009, 26 de junho). Antiga Antarctica vai virar centro comercial. In: *Jornal A Cidade*. Recuperado em 07 de outubro de 2011, de <http://www.jornalacidade.com.br>
- Antunes, C. (2013). Trabalho, alienação e crise estrutural do capital: bases do receituário neoliberal. In Navarro, V. L. & Lourenço, E. A. S. (orgs.), *O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas* (pp. 353-366). São Paulo: Outras Expressões.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Antunes, R. e Alves, G. (2004, maio/agosto). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. In *Revista Educação & Sociedade*. vol. 25, n. 87, p. 335-351. Campinas/SP: Unicamp. Recuperado em 06 de outubro de 2010, de <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>

¹⁰ De acordo com o estilo APA – American Psychological Association.

- Baccarin, J. G. et al. (n. d.) *Proálcool e agricultura regional: ocupação do solo, estrutura fundiária e emprego agrícola*. Jaboticabal, UNESP. Mimeografado.
- Baco & Ninkasi. (2012). *Antarctica Pilsen, a boa cerveja BOA!* Recuperado em 07 de outubro de 2012, de <http://bacoeninkasi.com/antarctica-pilsen-a-boja-cerveja-boja/>
- Balcon, H. (n.d.). *Nome de batismo: Ad Aeternum*. Recuperado em 03 de fevereiro de 2015, de http://www.aperam.com/brazil/port/empresa/revista_espaco/73/introducao6.htm
- Barreto, M. e Heloani, R. (2013). Assédio Laboral e as questões contemporâneas à saúde do trabalhador. In Navarro, V. L. e Lourenço, E. A. S. (orgs.). *O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. São Paulo: Outras Expressões.
- Barros, G. & Oliveira, E. M. (2010, 27 de outubro). O superbebê das loiras: A Brahma e a Antarctica deixam de lado um século de rivalidades e se preparam para brigar no exterior. In *Revista Época*. Recuperado em 16 de julho de 2012, de <http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,ERT182747-15228-182747-3934,00.html>
- Bonsanti, B. (2014, 25 de agosto). *O Palestra Itália, da fazenda de porcos à arena moderna*. Recuperado em, 29 de janeiro de 2015, de <http://trivela.uol.com.br/o-palestra-italia-da-fazenda-de-porcos-arena-moderna/#8>
- Bosi, E. (2004). *O Tempo Vivo da Memória: Ensaios de Psicologia Social*. 2a ed. São Paulo: Ateliê Editorial.
- Bosi, E. (2009). *Memória e Sociedade: lembrança de velhos*. 15ª ed. São Paulo: Cia das Letras.
- Braghetto, A. (1998, 20 de setembro). 'Faixa azul' sai de cena e encerra uma era. In *Folha de S. Paulo*. Caderno Ribeirão. Recuperado em 19 de outubro de 2011, de <http://acervo.folha.com.br/resultados/?q=antarctica&site=&periodo=acervo&x=11&y=12>
- Brandão, M. A. (2012). *De imigrante pobre a pequeno industrial no interior paulista: a formação do empresariado industrial em Ribeirão Preto e Franca (1890-1960)*. Recuperado em 04 de janeiro de 2015, de http://cihe.fflch.usp.br/sites/cihe.fflch.usp.br/files/Marco_Brand%C3%A3o_2.pdf
- Braz, J. (2003, 03 de fevereiro). *Produtividade do Capital, Trabalho Produtivo e Improdutivo: Manuscritos Econômicos de Marx de 1861 a 63. Parte 3 – Mais Valia Relativa*. Recuperado em 10 de outubro de 2010, de <http://www.marxists.org/portugues/marx/1863/mes/prodcapital.htm>
- CADE. (n.d.). *Fragmentos do Parecer da Procuradoria do CADE sobre o processo do caso Ambev*. Recuperado em 18 de fevereiro de 2015, de <http://www.cade.gov.br/>

- Caetano, J. R. (1999, 21 de maio). De olho na Bud. In *Revista Exame*. Recuperado em 25 de janeiro de 2015, de <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/686/noticias/de-olho-na-bud-m0048894>
- Camargos, M. A. de e Barbosa, F. V. (2005, julho/setembro). Da Fusão Antártica/Brahma à Fusão Com a Interbrew: uma análise da trajetória econômico-financeira e estratégica da Ambev. In *Revista de Gestão USP*. São Paulo, v. 12, n. 3, p. 47-63. Recuperado em 19 de março de 2013, de <http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36525>
- Carolo, A. (2013, 3 de maio). *II MPBlues agita a noite de sábado e a madrugada de domingo nos Estúdios Kaiser de Cinema*. Recuperado em 14 de agosto de 2014, de <http://ribeiraopretomusical.blogspot.com.br/2013/05/ii-mpblues-agita-noite-de-sabado-e.html>
- Carpaaa. (2011, 12 de junho). *Maturação*. Recuperado em 03 de fevereiro de 2015, de <http://mestracervejeira.blogspot.com.br/2011/06/maturacao-terminada-fermentacao-cerveja.html>
- Carvalho, L. G. (2007, 27 de março). *Dossiê Técnico: Produção de Cerveja*. Rio De Janeiro: REDETEC. Recuperado em 03 de fevereiro de 2015, de <http://www.respostatecnica.org.br/dossie-tecnico/downloadsDT/NTc=>
- Chiara, M. (1994, 03 de março). Mudança na Antartica atinge a cúpula. In *Folha de S. Paulo*. Caderno Dinheiro. Recuperado em 19 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/1994/3/03/dinheiro/15.html>
- Clube de Cervejas Especiais por Assinatura [CluBeer]. (2013). *Os primórdios da cerveja no Brasil*. Recuperado em 19 de março de 2013, de <http://www.clubeer.com.br/blog/os-primordios-da-cerveja-no-brasil/>
- Collier Jr., J. (1973). *Antropologia visual: a fotografia como método de pesquisa*. São Paulo: EPU/ Editora da Universidade de São Paulo.
- CONPPAC. (2012, 08 de maio). *Ata de Reunião Ordinária*. Recuperado em 14 de julho de 2013, de <http://www.ribeiraopreto.sp.gov.br/scultura/conppac/ata/120508-ata-o.pdf>
- CPDOC. (2010). *O que é História Oral*. Recuperado em 08 de outubro de 2010, de <http://cpdoc.fgv.br/acervo/historiaoral/programa>
- Credendio, J. E. (1997, 18 de abril). Guarda mirim explora menor em Ribeirão, diz pesquisa. In *Folha de S. Paulo*. Caderno Cotidiano. Recuperado em 11 de fevereiro de 2015, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff180409.htm>
- Decisão do Cade não garante empregos. (2000, 31 de março). *Folha de S. Paulo*. Caderno Dinheiro. Recuperado em 23 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi3103200013.htm>

- Decreto-Lei N. 9.576 (1946, 12 de agosto). Recuperado em 16 de novembro de 2014, de http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL%209.576-1946?OpenDocument
- Delgado, L. A. N. (2010). *História Oral: memória, tempo, identidades*. 2a ed. Belo Horizonte: Autêntica.
- Dias, Kadu. (2006). *Antarctica*. Recuperado em 24 de janeiro de 2014, de <http://mundodasmarcas.blogspot.com.br/2006/06/antarctica-com-antarctica-mais-gostoso.html>
- Dulcetti, B. (2014). *Rótulos de cerveja. Uma breve história, lembranças e relíquias*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de <http://www.papodebar.com/rotulos-de-cerveja-historias-lembrancas-e-reliquias/>
- Dweck, D. (2004, 24 de setembro). Conheça a história dos empresários que fundaram a Fiesp. In *Revista Exame – Negócios*. Recuperado em 25 de janeiro de 2015, de <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/conheca-a-historia-dos-empresarios-que-fundaram-a-fiesp-m0040167>
- Engeform. (2014). *A maior fábrica de cervejas e refrigerantes do Estado de São Paulo*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de http://www.engeform.com.br/novosite/site/interna_area/id/30
- Estudios Kaiser de Cinema. (2014). *Sobre*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de <http://kaiser.saopaulofilmcommission.org.br/sobre/>
- Faria, C. (2007). *Antarctica*. Verbete – Geografia. Recuperado em 09 de maio de 2013, de <http://www.infoescola.com/geografia/antartica-antartida/>
- Ferreira, M. M. (2001, junho). *História Oral*. São Paulo, nº4, p.165-176. Recuperado em 08 de outubro 2010, de www.cpdoc.fgv.br [Entrevista realizada por Marco Aurélio Santana e Verena Alberti em Istambul, Turquia, em 17/06/2000].
- Finazzi, L. (1998, 15 de setembro). *Antarctica pára produção e estuda cortes*. In: Folha de S. Paulo. Caderno Ribeirão. Recuperado em 19 de outubro de 2011, de <http://acervo.folha.com.br/resultados/?q=antarctica+ribeir%C3%A3o+preto&site=&periodo=acervo&x=15&y=13>
- Florido, E. (2009). *Antarctica Paulista*. Recuperado em 25 de janeiro de 2015, de <http://www.saopauloantiga.com.br/antarctica-paulista/>
- Foucault, M. (1988). *Vigiar e punir – histórias da violência nas prisões*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Vozes.
- Frederico, C. (1978). *Consciência Operária no Brasil*. Coleção Ensaios 39. São Paulo: Ática.
- G1 Ribeirão e Franca (2012, 20 de junho). *Prédio da primeira fábrica de cerveja de Ribeirão Preto será shopping*. Recuperado em 12 de maio de 2013, de <http://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2012/06/predio-da-primeira-fabrica-de-cerveja-de-ribeirao-preto-sera-shopping.html>

- Guaraná Antarctica. (n.d.). *Nossa história*. Recuperado em 18 de fevereiro de 2015, de <http://www.guaranaantarctica.com.br/sobre/nossa-historia>
- Guedes, Z. P. (2010, 2 de setembro). *Um passeio pela São Paulo do início do século XX*. Recuperado em 28 de janeiro de 2015, de <http://memoriasdesampa.blogspot.com.br/2010/09/um-passeio-pela-sao-paulo-do-inicio-do.html>
- Guimarães, D. & Cabral, P. (2015). *Significado de Estrela de Davi*. Recuperado em 20 de janeiro de 2015, de <http://www.significados.com.br/estrela-de-davi/>
- Halbwachs, M. (1990). *A memória coletiva*. (L. L. Schaffter, trad.). São Paulo: Vértice. Paris, França: Presses Universitaires de France. (Trabalho original publicado em 1968)
- Herrero, N. (2010). *A História da Cerveja no Brasil*. Recuperado em 08 de outubro de 2010, de <http://www.cervejando.com/cro.htm>
- Higuthi, M. R. & Gracioso, A. (2002). *Ambev. Antecedentes da fusão*. Recuperado em 15 de setembro de 2013, de <http://www.espm.br/Publicacoes/CentralDeCases/Documents/AMBEV.pdf>
- História da Cerveja. (2015). *História da Cerveja*. Recuperado em 31 de janeiro de 2015, de http://www.beerlife.com.br/portal/default.asp?id_texto=14
- História da Cerveja – Brasil. (2015). *História da Cerveja – Brasil*. Recuperado em 16 de janeiro de 2015, de <http://www.cervejasdomundo.com/Brasil3.htm>
- História Estádio (2015). *História Estádio Palestra Itália*. Recuperado em 16 de janeiro de 2015, de <http://www.palmeiras.com.br/historia/estadio>
- Imagens Alimento/Bebida. (2014). *Imagens Alimento/Bebida: Guaraná “Antarctica”*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de <http://www.anosdourados.blog.br/search/label/IMAGENS%20%3D%20ALIMENTO%2FBEBIDA>
- James (2012). *As grandes cervejeiras: Antarctica*. Recuperado em 07 de outubro de 2012, de http://cervejademarca.blogspot.com.br/2012_03_01_archive.html
- Jardim, L. (1999, 07 de julho). A guerra global. In *Revista Veja*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de http://veja.abril.com.br/070799/p_128.html
- Kaiser e AmBev iniciam guerra jurídica. (2000, 17 de fevereiro). *Folha de S. Paulo*. Caderno Mercado. Recuperado em 07 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1702200015.htm>
- Lago, N. (n.d.) *Legislação Prática Trabalhista e Previdenciária*. Recuperado em 07 de fevereiro de 2015, de <http://www.professortrabalhista.adv.br/Estabilidade4.html>
- Le Goff, J. (1924/1990). *História e memória*. (B. Leitão, trad.). Campinas/SP: Unicamp.
- Lima, D. A. Q. (2008, abril). *Evolução da legislação que protege a criança do trabalho infantil*. Recuperado em 27 de dezembro de 2014, de

<http://jus.com.br/artigos/11163/evolucao-da-legislacao-que-protege-a-crianca-do-trabalho-infantil/2>

- Maia, G. B. S. (2005). *Defesa da concorrência e eficiência econômica: uma avaliação dos casos Ambev e Nestlé-Garoto*. Tese de Doutorado, Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Marx, K. (1859). *Contribuição à Crítica da Economia Política*. Recuperado em 10 de novembro de 2010, de http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer fontes/acer_marx/tme_15.pdf
- Marx, K. (2003). *O capital*. Livro I, vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Mendonça, S. (1995). *A industrialização brasileira*. São Paulo: Moderna.
- Mercado de Antiguidades (2014). *Rótulo de Bebidas/Soda Limonada*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de http://www.mercadodeantiguidades.com.br/index.php?cPath=39_40&sort=2a&page=2
- Mercado Livre (2014). *Produto – Garrafa*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de <http://produto.mercadolivre.com.br>
- Minayo, M. C. S. (1993). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 2a ed. São Paulo / Rio de Janeiro: Editora Hucitec / Abrasco.
- Monich. (2011, 8 de maio). *Kronenbier. Menos Ruim*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de <http://monicheascervejas.blogspot.com.br/search?q=kronenbier>
- NASA. (2014). *O que é a Antártica?* Recuperado em 18 de abril de 2014, de <http://www.nasa.gov/audience/forstudents/5-8/features/what-is-antarctica-58.html#.U1Fv8vldWT8>
- Navarro, V. L. (2006). *Trabalho e trabalhadores do calçado: a indústria calçadista de Franca (SP): das origens artesanais a reestruturação produtiva*. São Paulo: Expressão Popular.
- Nova empresa vai fechar fábricas antigas. (1999, 03 de julho). *Folha de S. Paulo*. Caderno Dinheiro. Recuperado em 23 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi03079904.htm>
- Palmeiras Online. (2015). *Estádio Palestra Itália*. Recuperado em 29 de janeiro de 2015, de <http://palmeirasonline.com/clube/estadio-palestra-italia/>
- Pedrini, J. A. (2013, 19 de junho). Artesanais resgatam tradição das cervejas ‘made in Ribeirão’. In *Folha de S. Paulo*. Caderno Especial Ribeirão. p. 14.
- Pedrini, J. A. (2014, 21 de junho). *Quinto shopping deve abrir em 2016 em Ribeirão Preto (SP)*. Recuperado em 16 de setembro de 2014, de <http://defender.org.br/noticias/nacional/quinto-shopping-deve-abrir-em-2016-em-ribeirao-preto-sp/>
- Pimenta, R. M. (2004). *Retalhos de Memórias: relatos de trabalhadores têxteis cariocas*. Rio de Janeiro: Anais de Simpósios Temáticos – Anpuh. Recuperado

- em 09 de novembro de 2010, de <http://www.rj.anpuh.org/resources/rj/Anais/2004/Simposios%20Tematicos/Ricardo%20Medeiros%20Pimenta.doc>
- Placciti, L. J. (2010). *Companhia Cervejaria Antarctica Paulista: de grande indústria a símbolo regional*. Trabalho de Conclusão de Curso. Ribeirão Preto/SP: Centro Universitário Barão de Mauá.
- Portal Brasil. (2011, 26 de abril). *Evolução das relações trabalhistas*. Recuperado em 10 de fevereiro de 2015, de <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>
- Prates, F. (2000, 28 de março). *Kaiser pode ir à Justiça contra parecer em favor da AmBev*. In Folha de S. Paulo. Caderno Mercado. Recuperado em 07 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2803200014.htm>.
- Prédio da Antiga Cervejaria. (2009, 29 de junho). Prédio da Antiga Cervejaria Antarctica é comprado pelo grupo União dos Investidores de Ribeirão Preto. *Ribeirão Preto Online*. Recuperado em 26 de outubro de 2010, de <http://www.ribeiraopretoonline.com.br/economia-negocios/predio-da-antiga-mercejaria-antarctica-e-comprado-pelo-grupo-uniao-dos-investidores-de-ribeirao-preto/30022>
- Rangel, J. (2013, 26 de fevereiro). *Cervejaria Antarctica tem tombamento definitivo*. In Jornal A Cidade. Recuperado em 02 de junho de 2013, de <http://www.jornalacidade.com.br/sociais/giro/2013/02/26/mercejaria-antarctica-tem-tombamento-definitivo.html>
- Registro, T. (2000, março). *Histórico da Cia. Cervejaria Paulista*. Arquivo Público e Histórico de Ribeirão Preto. Recuperado em 27 de setembro de 2010, de <http://www.ribeiraopreto.sp.gov.br/scultura/arqpublico/historia/i14paulista.htm>
- Ribeiro, J. S. (2005). Antropologia visual, práticas antigas e novas perspectivas de investigação. In *Revista de Antropologia*. São Paulo, USP. v. 48. n. 2. Recuperado em 01 de junho de 2013, de <http://www.scielo.br/pdf/ra/v48n2/a07v48n2.pdf>
- Rocha, A. L. C. & Eckert, C. (2004). Ética e Imagem: um percurso. In *Iluminuras*. v. 5. n. 11. Capa. Recuperado em 31 de maio de 2013, de <http://seer.ufrgs.br/iluminuras/article/view/9192/5286>
- Saconi, R. (2013, 25 de outubro). Como era São Paulo sem Parque Antártica. *Estadão*. Recuperado em 28 de janeiro de 2015, de <http://acervo.estadao.com.br/noticias/acervo,como-era-sao-paulo-sem-parque-antarctica,9339,0.htm>
- Salgado, A. M. (). *Tecnologia de produção de bebidas fermentadas*. Departamento de Engenharia Bioquímica – BQ – UFRJ. Recuperado em 02 de fevereiro de 2015, de <http://sistemas.eel.usp.br/docentes/arquivos/5840855/LOQ4023/MaterialsuplementarBebidas.UFRJ.pdf>
- Samuel, R. (1989, set/1990, fev). História Local e História Oral. In *Revista Brasileira de História*. São Paulo. v. 9, n. 19, p. 219-243.

- Samuel, R. (1994). *Teatros da Memória*. (M. T. J. Ribeiro & V. H. P. Maluf, trads.). Londres: Verso. Recuperado em 26 de maio de 2013, de <http://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/viewFile/11234/8241>
- Santos, A. E. (2009). *Baré Cola – Refrigerante Polar Antarctica*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de <http://aeapan.blogspot.com.br/search?q=bar%C3%A9+cola>
- Santos, H. (2011, 23 de março). *Karl Marx e Neoclássicos*. Juína/MT: Faculdade de Ciências Contábeis e Administração de Empresas do Vale do Juruena. Recuperado em 07 de agosto de 2013, de <http://pt.scribd.com/doc/51398027/KARL-MARX-e-Neoclassicos#scribd>
- Santos, S. de P. (2004). *Os primórdios da cerveja no Brasil*. 2a ed. Cotia: Ateliê Editorial. Recuperado em 19 de março de 2013, de http://books.google.com.br/books?id=A-1AAcd2nGYC&pg=PA17&hl=pt-BR&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
- Santos, V. N. (2012, 31 de julho). *Considerações gerais sobre o Programa de Demissão Voluntária – PDV*. Recuperado em 09 de fevereiro de 2015, de <http://www.meuadvogado.com.br/entenda/consideracoes-gerais-sobre-o-programa-de-demissao-voluntaria--pdv.html>
- Sastre, A. (2000a, 31 de março). *Ribeirão perde fábrica da Antarctica*. In Folha Ribeirão. Recuperado em 23 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/ribeirao/ri3103200001.htm>
- Sastre, A. (2000b, 26 de janeiro). *Ribeirão desativa produção de chope*. In Folha de S. Paulo – Caderno Dinheiro. Recuperado em 19 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2601200018.htm>
- Sastre, A. (2000c, 31 de março). *Fim de uma fábrica*. In Folha de S. Paulo – caderno Ribeirão. Recuperado em 19 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi3103200011.htm>
- Sastre, A. (2000d, 01 de abril). *AmBev investe R\$ 20 mi em Ribeirão*. In Folha de S. Paulo – caderno Ribeirão. Recuperado em 23 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/ribeirao/ri0104200001.htm>
- Scharf Jr., L. C.; Siqueira, N. e Araújo, R. J. (2012). *Produção de cerveja*. Recuperado em 23 de setembro de 2014, de <http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Produ%C3%A7%C3%A3o-De-Cerveja/550177.html>
- Sczip, R. R. (2013). Sindicato de Estado no Brasil e os limites da ordem. In Navarro, V. L. e Lourenço, E. A. S. (orgs.). *O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. São Paulo: Outras Expressões.
- Seco, D. (2010, 11 de outubro). *Antarctica*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de <http://antarctica19752.blogspot.com.br/>
- Semenichin, R. (2001). *A expansão da indústria de cerveja no Brasil: a Companhia Antarctica Paulista (1891-1920)*. Monografias – UNESP Araraquara. Recuperado

- em 19 de março de 2013, de http://www.unicamp.br/unicamp/unicamp_hoje/ju/junho2006/ju327pag8c.html
- Silva, C. T. (2000). *Saúde do trabalhador: um desafio para qualidade total no Hemorio*. Dissertação de Mestrado. Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública. Recuperado em 18 de junho de 2013, de http://portaldes.iciet.fiocruz.br/transf.php?script=thes_chap&id=00002604&lng=pt&nrm=iso
- Silva, D. (2013). *O Grupo Antarctica*. Recuperado em 02 de junho de 2013, de <http://www.fla.matrix.com.br/disbeca/page8.html>
- Silva, E. S. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Sindicalistas ameaçam com greves e até desapropriação. (1999, 15 de setembro). *Folha de S. Paulo*. Caderno Mercado. Recuperado em 23 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1509199920.htm>
- SINDICERV. Sindicato Nacional da Indústria da Cerveja. (2013). *Mercado*. Recuperado em 07 de maio de 2013, de <http://www.sindicerv.com.br/mercado.php>
- Stein, W. T. (2014). *Garrafa antiga de refrigerante*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de <http://www.preciolandia.com.br/garrafa-antiga-refrigerante-coca-cola-pe-8uq85q-a.html>
- Teixeira, K. S. (2014, 04 de agosto). *Cervejando*. Recuperado em 04 de fevereiro de 2015, de <http://betaeq.blogspot.com.br/2014/08/cervejando.html>
- Thompson, E. P. (1981). *A miséria da teoria: ou um planetário de erros*. (W. Dutra, trad.) Rio de Janeiro: Zahar.
- Thompson, E. P. (1987). *A formação da classe operária inglesa*. (D. Bottmann, trad.). Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Thompson, P. (1992). *A Voz Do Passado - história oral*. São Paulo: Paz e Terra.
- Tincani, D. P. (2010). Rádio Regional e a cultura midiática – PRA -7 (1924 - 1963). In Ferraretto, L. A. & Klöckner, L. (orgs.). *E o rádio?: novos horizontes midiáticos* [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Edipucrs.
- Trommer, M. W. (2014). *Avaliação do processo produtivo da cerveja com abordagem de ciclo de vida*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Engenharia, Arquitetura e Urbanismo, Universidade Metodista de Piracicaba, Santa Bárbara D'Oeste/SP.
- Tuon, L. I. (2010). *Italianos em Ribeirão Preto*. Ribeirão Preto: Fundação Instituto do Livro.
- Universidade de São Paulo, Sistema Integrado de Bibliotecas, Departamento Técnico. (2001). *DEDALUS: banco de dados bibliográficos da USP. Catálogo on-line das bibliotecas do SIBi/USP*. Recuperado em 11 de novembro de 2010, de

<http://www.usp.br/sibi>

- Velha Ribeirão Preto. (2014). *Construção da Cervejaria Antártica de Ribeirão Preto 1911*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de http://www.imobiliariapiramide.com.br/velha_ribeirao_preto.php?pagina=3
- Venson, A. M. & Pedro, J. M. (2012, jul-dez). Memórias 126 como fonte de pesquisa em história e antropologia. In *História Oral*, v. 15, n. 2, p. 125-139. Recuperado em 04 de janeiro de 2015, de <http://revista.historiaoral.org.br/index.php?journal=rho&page=article&op=view&path%5B%5D=261>
- Versiani, I. (1999). Cade suspende fusão Brahma-Antártica. In *Folha de S. Paulo*. Caderno Mercado. 15 de julho de 1999. Recuperado em 07 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi15079912.htm>
- Vichniewski, H. T. (2004). *As Indústrias Matarazzo no Interior Paulista: arquitetura fabril e patrimônio industrial (1920-1960)*. Campinas/SP: Unicamp. Dissertação de Mestrado em História.
- Vilar, M. (2011, 07 de abril). *Karl Marx: teoria do valor-trabalho*. Recuperado em 08 de janeiro de 2013, de <http://pequenaantropologa.blogspot.com.br/2011/07/resumo-karl-marx.html>
- Vonpar. (2014). *Tradição vem de berço*. Recuperado em 14 de julho de 2014, de <http://www.vonpar.com.br/bebidas/produtos/detalhes/cerveja-bavaria-premium/premium-600ml>
- 1892 marca o início da tradição da cerveja. (2001, 19 de junho). *Folha de S. Paulo*. Caderno Ribeirão. Recuperado em 19 de outubro de 2011, de <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/ribeirao/ri1906200126.htm>

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro para ex-funcionários

Roteiro de perguntas para entrevista com ex-funcionários:

Nome:

Idade:

Estado Civil:

Filhos:

Profissão:

Escolaridade:

Função na fábrica:

Sexo:

Tempo de serviço nesta fábrica:

1. Com que idade o (a) Sr (a) começou a trabalhar?
2. O que fazia, nesse primeiro trabalho?
3. Que tipo de trabalho já desenvolveu antes de trabalhar na Antártica?
4. Como foi sua contratação na Antartica (convite, seleção...)?
5. Quando (a) Sr (a) começou a trabalhar na Antartica?
6. Qual sua primeira função? E depois?
7. Teve treinamento para exercer essa função?
8. O (a) Sr (a) consegue descrever como era a fábrica? (como era lá dentro) (peça para ele pensar primeiro e descrever)
9. O (a) Sr (a) lembra como era a entrada para o trabalho, pela manhã? Tinha sinal?
10. Como era organizado o trabalho?
11. Como era a divisão do trabalho?
12. Mulheres e homens faziam tarefas diferentes? Como?
13. Tinha crianças que trabalhavam lá? O que faziam?
14. O trabalho era dividido em seções? (esteira; cronometrista...)
15. Tinha alguém que controlava o tempo?
16. Tinha meta de produção? Isto sempre existiu? Já tinha quando o (a) Sr (a) começou a trabalhar lá?
17. Como era seu trabalho? (Tinha pausa durante o trabalho)
18. Podia ir ao banheiro a qualquer hora? Podia parar toda hora? Como e quem controlava?
19. Quanto era o salário? Tinha extra por produção?
20. Como gastava seu salário? (apenas para sustento ou para lazer, compras etc.)
21. Como era feito o pagamento? (depósito, dinheiro, cheque)
22. Faziam hora extra? Em que situação / época do ano?
23. Tinha acidentes de trabalho? De que tipo? O que faziam quando isso acontecia?

24. Como era a convivência entre os funcionários e a chefia?
25. Tinha cobranças dos chefes? Como eram essas cobranças?
26. O(a) Sr(a) chegou a presenciar algum tipo de cobrança que achou que era exagerada?
Tem algum exemplo que o Sr(a) se lembre?
27. Tinha diferença entre os trabalhadores registrados pela Antarctica e os registrados por outras empresas (terceirizados)? Explique.
28. O Sr(a) era sindicalizado? A maioria era?
29. Qual era o papel do sindicato? Para que servia?
30. O que o sindicato fazia pelos trabalhadores da fábrica?
31. Teve alguma greve? Se lembra de alguma?
32. O Sr(a) acha que o sindicato tinha um papel importante para a defesa dos interesses dos trabalhadores da fábrica?
33. Como eram eleitos os dirigentes sindicais?
34. Como era a convivência dos funcionários no dia a dia?
35. E como era a relação de vocês fora da fábrica?
36. Ouvi dizer que quem trabalhava lá tomava chopp à vontade, isto é verdade? Como era isto?
37. Você achava importante trabalhar na Antarctica? Por quê? As outras pessoas que não trabalhavam lá pensavam o que?
38. Ser funcionário da Antarctica lhe trouxe alguma vantagem?
39. O que significou trabalhar na Antarctica, para sua vida?
40. Quando a fábrica fechou, você ainda trabalhava lá? (se não, quando saiu? Por quê?)
41. Quando a fábrica fechou só havia homens trabalhando lá? Por que o Sr(a) acha que isso aconteceu?
42. Os trabalhadores já esperavam que a fábrica fosse fechar? Como ficaram sabendo?
43. Houve alguma movimentação contra o fechamento da fábrica?
44. Qual foi a posição do sindicato em relação ao fechamento da fábrica? (o que o(a) Sr(a) acha que eles poderiam ter feito?)
45. O que o Sr (a) sentiu quando a fábrica fechou? (emoção e à falta desse trabalho/salário)
46. O Sr (a) acredita que houve diferença entre os trabalhadores sobre dificuldade de encontrar um novo emprego? De que tipo?
47. Quantos anos tinha quando a fábrica fechou? Quanto tempo faltava para se aposentar?
48. O fechamento da Antarctica em Ribeirão Preto interferiu na sua vida? Como?
49. O Sr (a) pensava em se aposentar na Antarctica?
50. No que foi trabalhar, quando a fábrica fechou?
51. Qual a lembrança que fica do seu trabalho na Antártica?

APÊNDICE B – Esclarecimentos sobre a pesquisa

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA E EDUCAÇÃO**

ESCLARECIMENTOS AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

1 - Título da pesquisa: “Memória do Trabalho: Histórias do Trabalho e dos Trabalhadores da Companhia Antarctica de Ribeirão Preto (SP)”.

2 – Pesquisadora responsável: Mêire Cristina de Castro

3 – Orientadora responsável: Prof^a. Dra. Vera Lúcia Navarro.

4 - Descrição das informações obrigatoriamente prestadas aos participantes da pesquisa:

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa cuja finalidade é procurar resgatar a memória do trabalho e dos trabalhadores, ex-funcionários da Companhia Antarctica Paulista, durante o tempo em que esta esteve instalada na cidade de Ribeirão Preto/SP.

A pesquisa será realizada através de entrevistas, com a ajuda de fotografias que possam despertar a memória dos trabalhadores. Trata-se de uma pesquisa que será baseada em entrevistas e complementada com informações de jornais da época, além de outras pesquisas já realizadas. Além disso, deverão ser realizados registros fotográficos da realidade atual do trabalhador, de sua vivência familiar e social, com o objetivo de atualizar e complementar as informações.

Esta pesquisa objetiva resgatar, através da memória do trabalhador, seu cotidiano de trabalho na Companhia Antarctica Paulista de Ribeirão Preto/SP, buscando conhecer como o trabalho era organizado, como se dava a divisão técnica e sexual de trabalho na linha de produção, se havia incorporação de trabalho infantil, como o conhecimento do ofício era repassado aos trabalhadores e o que significava para um trabalhador, fazer parte do quadro de funcionários da mais importante e conhecida fábrica do município. A pesquisa buscará também investigar o que significou o fechamento da fábrica em 1998 para aqueles trabalhadores que dedicaram sua vida ao trabalho nesta indústria, chegando ao ponto de incorporar os valores da fábrica e construir uma identidade do operariado da Companhia Antarctica.

Esclarecemos ainda que, qualquer entrevistado poderá desistir da participação das atividades, a qualquer momento, se desejar ou precisar. As entrevistas serão registradas em gravadores de fita cassete, com a anuência dos mesmos. As fotografias serão registradas em câmera digital, o que permite a aprovação imediata das imagens realizadas. Mas se o entrevistado quiser preservar seu anonimato, as imagens poderão ser feitas com o entrevistado posicionado de costas para a câmera. Será mantido o sigilo sobre todo o material registrado e o nome do entrevistado não será divulgado no caso de publicação ou exposição do trabalho.

Atenciosamente,

Mêire Cristina de Castro
Contato: 3967-2730

APÊNDICE C – Termo de consentimento para entrevistas

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, abaixo assinado, tendo sido devidamente esclarecido sobre todas as condições que constam do documento “ESCLARECIMENTO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA”, de que trata o projeto intitulado “Memória do Trabalho: Histórias do Trabalho e dos Trabalhadores da Companhia Antarctica de Ribeirão Preto (SP)”, que tem como pesquisadora responsável Mêire Cristina de Castro, especialmente no que diz respeito ao objetivo da pesquisa e aos procedimentos que serão utilizados, declaro que tenho pleno conhecimento dos direitos e das condições que me foram asseguradas, a seguir relacionadas:

- 1- A garantia de receber esclarecimentos a qualquer etapa do trabalho, dos riscos e benefícios que a técnica utilizada poderá trazer.
- 2- A liberdade de retirar meu consentimento a qualquer momento sem que isso traga prejuízo à continuidade do trabalho.
- 3- A segurança de que não serei identificado e que será mantido o caráter confidencial da informação relacionada com minha privacidade.
- 4- O compromisso de que me será prestada informação atualizada durante o estudo.

Declaro, ainda, que concordo inteiramente com as condições que me foram apresentadas e que, livremente, manifesto a minha vontade em participar do referido projeto, concedendo entrevistas.

Ribeirão Preto, ____ de _____ de _____.

Assinatura do Entrevistado

APÊNDICE D – Termo de Consentimento para Fotografias

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, abaixo assinado, tendo sido devidamente esclarecido sobre todas as condições que constam do documento “ESCLARECIMENTO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA”, de que trata o projeto intitulado “Memória do Trabalho: Histórias do Trabalho e dos Trabalhadores da Companhia Antártica de Ribeirão Preto (SP)”, que tem como pesquisadora responsável Mêire Cristina de Castro, especialmente no que diz respeito ao objetivo da pesquisa e aos procedimentos que serão utilizados, declaro que tenho pleno conhecimento dos direitos e das condições que me foram asseguradas, a seguir relacionadas:

- 1- A garantia de receber esclarecimentos a qualquer etapa do trabalho, dos riscos e benefícios que a realização das fotografias poderá trazer.
- 2- A liberdade de retirar meu consentimento a qualquer momento sem que isso traga prejuízo à continuidade do trabalho.
- 3- A segurança de que não serei identificado e que será mantido o caráter confidencial da informação relacionada com minha privacidade.
- 4- O compromisso de que me será prestada informação atualizada durante o estudo.

Declaro, ainda, que concordo inteiramente com as condições que me foram apresentadas e que, livremente, manifesto a minha vontade em participar do referido projeto, autorizando a realização de fotografias: minhas e de minha realidade familiar e social atual.

Ribeirão Preto, ____ de _____ de _____.

Assinatura do Entrevistado

APÊNDICE E – Quadro de entrevistados

QUADRO DOS ENTREVISTADOS

NOME	SEXO	IDADE	FUNÇÃO NA ANTARCTICA		TEMPO DE TRABALHO	PERÍODO DE TRABALHO	ESCOLARIDADE	OCUPAÇÃO ATUAL
			NA ADMISSÃO	NA DEMISSÃO				
Alcino	M	72	Descarregador de engradado	Encarregado das contadorias	40 anos	1951-1991	Ensino Médio Profissionalizante	Aposentado
Antonio José	M	62	Mecânico de manutenção	Mecânico de manutenção	3 meses	1986	Ensino Fundamental incompleto	Marceneiro
Ayrton	M	80	Contínuo	Assessor de Inspeção	36 anos	1949-1985	Ensino Superior	Diretor do SARI (Soc. Amiga Recreio Intern.)
Darcy	M	76	Braçal	Encarregado de produção	33 anos e 7 meses	1961-1995	Ensino Fundamental Incompleto	Aposentado
Edson Antonio	M	75	Faturista	Subencarregado do Setor Pessoal	32 anos	1960-1992	Ensino Médio Profissionalizante	Aposentado
Emerson Luiz	M	38	Aprendiz SENAI	Eletricista de manutenção especializado	16 anos	1989-2003	Ensino Superior Incompleto	Coordenador de manutenção
Francisco	M	79	Empalhador de garrafas	Encarregado Departamento de Transporte	37 anos, 6 meses	1948-1986	Ensino Fundamental Incompleto	Aposentado
João	M	72	Auxiliar do Despacho	Gerente de vendas	39 anos	1959-1998	Ensino Médio Profissionalizante	Aposentado
João Fernando	M	45	Trainee de Mestre Cervejeiro	Mestre Cervejeiro	15 anos (5 na Ambev)	1990-2005	Pós-graduação	Mestre Cervejeiro
José Roberto	M	58	Serviços Gerais	Auxiliar de Encarregado	24 anos e 9 meses	1974-1998	Ensino Médio Profissionalizante	Aposentado
Manoel	M	60	Escriturário	Chefe Serviços Gerais	25 anos	1974-1998	Ensino Médio Profissionalizante	Presidente do Sindicato de Bebidas de Rib. Preto
Maria da Cruz	F	76	Revisora	Aplicador de Rótulo	16 anos	1954-1970	Ensino Fundam. Incompleto	Cabeleireira
Rogério	M	56	Escriturário	Subcontador	17 anos	1976-1992	Ensino Superior	Contador
Terezinha F.	F	82	Engarrafadora de Cerveja	Engarrafadora de Cerveja	2 anos	1951-1953	Ensino Fundamental Incompleto	Do lar
Terezinha Z.	F	80	Lavadora de garrafas	Engarrafadora de cerveja	5 anos	1966-1972	Ensino Fundamental Incompleto	Aposentada
Walter	M	80	Contador	Chefe do Almoxarifado	38 anos, 9 meses	1953-1991	Ensino Médio Profissionalizante	Aposentado

ANEXOS

ANEXO A – Decreto-Lei que regulamenta aprendizagem industrial

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO-LEI Nº 9.576, DE 12 DE AGOSTO DE 1946.

Modifica disposições do Decreto-lei nº 4.481, de
16 de Julho de 1942.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o artigo 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica alterado pela forma que se segue, nos dispositivos indicados, o Decreto-lei nº 4.481, de 16 de julho de 1942, que dispõe sobre a aprendizagem industrial estabelecendo deveres dos empregadores e dos aprendizes, relativamente a essa aprendizagem.

I - O art. 1º do Decreto-lei citado passará a ter a redação seguinte:

Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nas Escolas mantidas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), um número de aprendizes equivalentes a 5 % no mínimo e 15 % no máximo, dos operários existentes em cada estabelecimento e cujos ofícios demandem formação profissional.

§ 1º As porcentagens e a duração dos cursos serão fixadas, em cada caso, pelo Conselho Nacional do SENAI, dentro dos limites deste artigo, de conformidade com as necessidades industriais.

§ 2º As frações de unidade no cálculo da porcentagem, de que trata o artigo, darão lugar a admissão de um aprendiz.

II - Ficam acrescentados no artigo 7º do mesmo Decreto-lei os dois parágrafos seguintes:

§ 1º O aprendiz matriculado nos cursos do SENAI perceberá, do seu empregador, na base de dia de frequência à Escola, remuneração igual a que vencer no trabalho normal do estabelecimento em que estiver empregado, qualquer que seja a modalidade de remuneração.

§ 2º Sempre que se verificar a matrícula de um aprendiz em cursos do SENAI, deverá o empregador anotar, a Carteira de Trabalho do menor, a data e o curso em que a mesma matrícula se verificou.

III - O texto do art. 8º, mantidos os parágrafos respectivos, passará a ter a redação seguinte:

Os aprendizes são obrigados à frequência do curso de aprendizagem em que estejam matriculados, de acordo com o horário escolar estabelecido, mesmo nos dias úteis em que não haja trabalho na empresa.

IV - O art. 10 passará a ter a redação seguinte:

O empregador de indústria, que deixar de cumprir as obrigações estipuladas no art. 1º deste Decreto-lei ficará sujeito às penalidades vigentes.

§ 1º O SENAI notificará o empregador quanto a faltas dos aprendizes para que o mesmo as justifique dentro de 10 dias e se fôr alegado doença como motivo da ausência, o SENAI poderá mandar verificar por seu serviço médico a procedência da alegação.

§ 2º A dispensa de frequência só será admitida quando anotada pela direção da escola, na caderneta de matrícula do aprendiz, fornecida pelo SENAI.

§ 3º O empregador fica obrigado a matricular nos cursos do SENAI, dentro de dez (10) dias a contar da data da notificação, novo aprendiz na vaga daquele dispensado por invalidez, doença ou demissão, ou ainda, por suspensão ou afastamento pelo SENAI, inclusive conclusão do curso ou implemento de idade.

§ 4º No caso de despedida ou retirada voluntária do aprendiz, o empregador dará ciência do fato ao SENAI, dentro de 10 (dez) dias.

§ 5º Nenhum aprendiz poderá antes do fim do curso, ser retirado da Escola SENAI ou substituído por outro, por iniciativa do empregador.

§ 6º O empregador que aceitar como seu empregado o menor que tenha iniciado a aprendizagem no SENAI deverá fazê-lo continuar o curso, salvo dispensa temporária em casos especiais a juízo das administrações regionais do SENAI.

§ 7º Quando houver manifesta, dificuldade, por parte da empresa, em conseguir aprendizes. o SENAI deverá procurar e oferecer os aprendizes necessários a serem admitidos pelos empregadores, que não os poderão recusar sob as penas da lei, ficando, entretanto, o estabelecimento isento de multa, na hipótese do SENAI deixar de exercer essa função supletiva.

Art. 2º O SENAI, na sua qualidade de entidade jurídica de direito privado, organizado e dirigido pela Confederação Nacional da Indústria, na forma de que dispõe o artigo 3º do Decreto-lei nº 4.048, de 22 de Janeiro de 1942, autuará os infratores do presente Decreto-lei aos quais os Departamentos Regionais aplicarão as penas constantes da legislação vigente, com recurso para o Departamento Nacional.

Art. 3º Este Decreto-lei entrará em vigor na data da sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 12 de Agosto de 1946, 125º da Independência e 58º da República.

EURICO G. DUTRA
Roberval Cordeiro de Farias

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 14/08/1946

ANEXO B – Decreto que rege as sociedades anônimas

Decreto nº 164, de 17 de Janeiro de 1890

Reforma a lei n. 3150 de 4 de novembro de 1882.

O Marechal Manoel Deodoro da Fonseca, Chefe do Governo Provisorio da Republica dos Estados Unidos do Brazil, constituido pelo Exercito e Armada, em nome da Nação, decreta:

Art. 1º As companhias ou sociedades anonymas, seja civil ou commercial o seu objecto, podem estabelecer-se sem autorização do Governo.

Umas e outras regem-se por este decreto.

§ 1º Dependem, porém, de autorização do Governo para se organizarem:

1º Os bancos de circulação;

2º Os bancos de credito real;

3º Os monte-pios, os montes de soccorro ou de piedade, as caixas economicas e as sociedades de seguros mutuos;

4º As sociedades anonymas, que tiverem por objecto o commercio ou fornecimento de generos ou substancias alimentares.

§ 2º Continuam tambem a depender da autorização do Governo, para funcionar na Republica, as sociedades anonymas estrangeiras; observando-se, a respeito destas, o seguinte:

I. Os estatutos declararão o prazo maximo, nunca superior a dous annos, contados da data da autorização, dentro dos quaes a sociedade ou companhia anonyma bancaria terá de realizar dous terços, pelo menos, do seu capital no paiz.

II. Essas companhias ou sociedades ficam sujeitas ás disposições do presente decreto, no tocante às relações, direitos e obrigações entre a sociedade e seus credores, accionistas e quaesquer interessados, que tiverem domicilio no Brazil, embora ausentes.

III. Obtida a autorização, essas sociedades cumprirão, sob pena de nullidade, o disposto no art. 3º, § 4º, ns. I a 3, e § 5º deste decreto.

Art. 2º As companhias ou sociedades anonymas designam-se por uma denominação particular, ou pela indicação do seu objecto.

A designação ou denominação deve differençal-a de outras quaesquer sociedades. Si for identica ou semelhante, de modo que possa induzir em erro ou engano, a qualquer interessado assiste o direito de fazel-a modificar, e demandar perdas e damnos, causados pela identidade ou semelhança.

§ 1º Não lhes é permittido terem firma ou razão social.

§ 2º Os socios são responsaveis sómente pela quota de capital das acções que subscrevem, ou lhes são cedidas.

§ 3º São da exclusiva competencia do juizo commercial as questões relativas á existencia das companhias, aos direitos e obrigações dos socios entre si, ou entre elles e a sociedade, á dissolução, liquidação e partilha.

Art. 3º As sociedades anonymas não se podem constituir definitivamente, sinão depois de subscripto o capital social todo, e effectivamente depositada em algum banco, ou em mão de

pessoa abonada, á escolha da maioria dos subscriptores, a decima parte em dinheiro do valor de cada acção.

Para a formação das sociedades anonymas é essencial, pelo menos, o concurso de sete socios.

§ 1º As sociedades anonymas ou companhias constituem-se:

1º Ou por escriptura publica, assignada por todos os subscriptores, que conterà:

A declaração da vontade de formarem a companhia;

As regras ou estatutos, pelos quaes se tenha de reger;

A transcripção do conhecimento do deposito da decima parte do capital social.

2º Ou por deliberação da assembléa geral, tomada na conformidade do art. 15, § 4º; sendo apresentados e lidos os estatutos, préviamente assignados por todos os subscriptores, e exhibido o documento do deposito da decima parte do capital.

§ 2º As prestações ou entradas, que consistirem, não em dinheiro, mas em bens, cousas ou direitos, só serão admittidas pelo valor em que forem estimadas por tres louvados, nomeados pela assembléa geral dos accionistas na primeira reunião.

A sociedade anonyma não se reputará legalmente constituída sinão depois de approvada pela assembléa geral a dita avaliação.

No caso de fraude, ou lesão enorme, os louvados serão responsaveis pelas perdas e damnos resultantes.

§ 3º E' licito, depois de constituída a sociedade, estabelecer-se em favor dos fundadores ou terceiros, que hajam concorrido com serviços para a formação da companhia, qualquer vantagem consistente em parte dos lucros liquidos.

§ 4º As sociedades anonymas, devidamente constituídas, não poderão entrar em funcções, e praticar validamente acto algum, sinão depois de archivados na Junta Commercial, e onde não a houver, no registro de hypothecas da comarca:

1º O contracto ou estatutos da sociedade;

2º A lista nominativa dos subscriptores, com indicação do numero de acções e entradas de cada um;

3º A certidão do deposito da decima parte do capital;

4º A acta da installação da assembléa geral e nomeação dos administradores.

§ 5º Antes das companhias entrarem em exercicio, serão, sob a mesma comminação do paragrapho antecedente, publicados nos jornaes do termo, ou do logar mais proximo, e reproduzidos, na Capital Federal, no Diario Official, e nos Estados, na folha que der o expediente do Governo, os estatutos, ou a escriptura do contracto social, com declaração da data em que foram archivados e dos nomes, profissões e moradas dos administradores.

No registro de hypothecas da comarca da séde da sociedade archivar-se-ha um exemplar da folha, onde se fizerem as ditas publicações, e as de que trata o art. 6º, facultando a quem quer que seja o direito de lel-as, e obter certidões, pagando o respectivo custo.

Art. 4º Nenhum contracto, ou operação, se effectuará por conta da sociedade, ou companhia, sinão depois de constituída ella pela fórma que determina o artigo antecedente e preenchidas as formalidades dos §§ 4º e 5º do mesmo artigo.

Art. 5º Os actos anteriores á constituição legal da sociedade e ao preeenchimento das formalidades dos §§ 4º e 5º do art. 3º, ficarão sob a responsabilidade dos seus fundadores ou

administradores, salvo si, constituída a sociedade, a assembléa geral assumir a responsabilidade de taes actos.

São os fundadores solidariamente responsaveis aos interessados pelas perdas e danos resultantes da inobservancia das prescripções desta lei, relativas ás condições e constituição das companhias (arts. 2º e 3º).

Art. 6º São sujeitos á publicidade do art. 3º, §§ 4º e 5º, sob pena de não valerem contra terceiros, os actos relativos:

1º A' alteração dos estatutos;

2º Ao augmento do capital;

O capital social não poderá ser augmentado sinão nos casos de insufficiencia do capital subscripto, accrescimo de obras, ou ampliação dos serviços e operações sociaes.

3º A' continuação da sociedade depois do seu termo;

4º A' dissolução antes do seu termo;

5º Ao modo de liquidação.

A falta de registro e publicidade não póde ser opposta pela sociedade ou pelos socios contra terceiros.

Paragrapho unico. E' nulla, de pleno direito, a companhia ou sociedade anonyma que for constituída sem os requisitos e as formalidades do art. 3º, §§ 1º e 2º

Art. 7º O capital social divide-se em acções, as quaes podem subdividir-se em fracções iguaes, que, reunidas em numero equivalente á acção, conferem os mesmos direitos desta.

§ 1º As acções serão nominativas até ao seu integral pagamento, realizado o qual poder-se-hão converter em titulos ao portador, por via de endosso, segundo estiver estipulado nos estatutos.

§ 2º Não podem negociar-se as acções antes de realizado 1/5 do seu valor.

I. Todavia, ainda quando negociadas, subsiste a responsabilidade do cedente, si se tornar insolvente a sociedade por culpa ou damno occorridos ao tempo em que elle era accionista; ficando-lhe, porém, assegurado o direito de indemnização contra o cessionario com quem transigiu e os cessionarios ulteriores, os quaes todos são solidariamente obrigados.

II. Cessa a responsabilidade do cedente, desde que a assembléa geral da sociedade approvar as contas annuaes.

§ 3º Haverá, na séde das companhias, um livro de registro com termo de abertura e encerramento, numerado, rubricado e sellado nos termos do art. 13 do Codigo Commercial, para o fim de nelle se lançarem:

1º O nome de cada accionista, com indicação do numero de suas acções;

2º A declaração das entradas de capital realizadas;

3º As transferencias das acções com a respectiva data, assignadas pelo cedente e cessionario, ou por seus legitimos procuradores;

4º As conversões das acções em titulos ao portador.

§ 4º O penhor das acções nominativas constitue-se por averbação no termo de transferencia; o das acções ao portador e das transferiveis, mediante endosso pela fórma estabelecida nos arts. 271 e 272 do codigo commercial.

A constituição do penhor não suspende o exercicio dos direitos do accionista.

Art. 8º Toda acção é indivisivel em referencia á sociedade.

Quando um destes titulos pertencer a diversas pessoas, a sociedade suspenderá o exercicio dos direitos, que a taes titulos são inherentes, emquanto uma só não for designada como unica proprietaria.

Art. 9º As sociedades ou companhias anonymas serão administradas por mandatarios temporarios, revogaveis, reelegiveis, socios, ou não socios, estipendiados, ou gratuitos; não podendo cada mandato exceder o prazo de seis annos.

Os administradores, si outra cousa não se houver estipulado nos estatutos ou contracto social, podem nomear agentes, que os auxiliem na gestão diaria dos negocios da companhia, mas por cujos actos ficarão, em todo caso, responsaveis.

Art. 10. O numero, retribuição, nomeação, duração, destituição, substituição e attribuições dos administradores da sociedade, serão fixados nos estatutos ou contracto social.

§ 1º Salvo disposição em contrario nos estatutos:

1º Em caso de vaga de logar de administrador, designarão substitutos provisorios os administradores em exercicio e os fiscaes, competindo á assembléa geral fazer a nomeação definitiva, na primeira reunião que se seguir;

2º Os administradores reputam-se revestidos de poderes, para praticar todos os actos de gestão relativos ao fim e ao objecto da sociedade, assim como represental-a em juizo activa e passivamente.

Não podem os administradores, salvo expressa menção nos estatutos:

- a) Transigir, renunciar direitos, hypothecar ou empenhar bens sociaes;
- b) Contrahir obrigações e alienar bens e direitos; excepto si estes actos se incluem nas operações, que fazem objecto da sociedade.

§ 2º Os administradores não contrahem obrigação pessoal, individual ou solidaria, nos contractos ou operações, que realizam no exercicio do seu mandato.

§ 3º Os administradores, antes de entrarem em exercicio, são obrigados a caucionar a responsabilidade de sua gestão com o numero de acções que se houver fixado nos estatutos.

A caução far-se-ha por termo no livro do registro; sendo as acções, si forem ao portador, depositadas na caixa da sociedade, ou em poder de pessoa designada pela assembléa geral.

Essa caução póde ser prestada em favor do administrador por qualquer accionista.

§ 4º A porcentagem, que se dever aos administradores, fundadores, ou quaesquer empregados da sociedade, retirar-se-ha dos lucros liquidados, depois de deduzida a parte destinada a formar o fundo de reserva.

Art. 11. Os administradores são responsaveis:

- a) A' sociedade, pela negligencia, culpa ou dóló, com que se houverem no desempenho do mandato;
- b) A' sociedade e aos terceiros prejudicados, pelo excesso do mandato;
- c) A' sociedade e aos terceiros prejudicados solidariamente, pelas infracções do presente decreto e dos estatutos.

Paragrapho unico. O accionista tem sempre salva a acção competente, para haver dos administradores as perdas e damnos resultantes da violação deste decreto e dos estatutos.

A dita acção poderá ser intentada conjunctamente por dous ou mais accionistas; não podendo, porém, referir-se a actos e operações já julgados por assembléas geraes.

Art. 12. O administrador, que tiver interesse opposto ao da companhia em qualquer operação social, não poderá tomar parte na deliberação a respeito, e será obrigado a fazer o necessario aviso aos outros administradores, lavrando-se declaração disso na acta das sessões.

No caso de que se trata, a deliberação será tomada pelos demais administradores e pelos fiscaes, á maioria de votos.

Art. 13. Os administradores que, na falta de inventario, ou não obstante o inventario, ou por meio de inventario fraudulento, repartirem dividendos não devidos, são pessoalmente obrigados a restituir á caixa social a somma dos mesmos dividendos, e sujeitos, além disso, ás penas criminaes em que incorrerem.

Parapho unico. Só poderão fazer parte dos dividendos das sociedades anonymas os lucros liquidos resultantes de operações effectivamente concluidas no semestre.

Art. 14. A assembléa geral nomeará annualmente tres ou mais fiscaes supplentes, socios ou não socios, encarregados de dar parecer sobre os negocios e operações do anno seguinte, tendo por base o balanço, inventario e contas da administração.

§ 1º E' nulla a deliberação da assembléa geral, approvando as contas e o balanço, si não for precedida do relatorio dos fiscaes.

§ 2º Si não forem nomeados os fiscaes, não acceitarem o cargo, ou se tornarem impedidos, compete ao presidente da Junta Commercial, e, onde não a houver, ao juiz do commercio do termo, a requerimento de qualquer dos administradores, a nomeação de quem os substitua ou sirva durante seu impedimento.

§ 3º Os fiscaes, durante o trimestre que precede a reunião ordinaria da assembléa geral, teem o direito de examinar os livros, verificar o estado da caixa e da carteira, exigir informações dos administradores sobre as operações sociaes, e convocar extraordinariamente a assembléa geral.

§ 4º Os effeitos da responsabilidade dos fiscaes para com a sociedade determinam-se pelas regras do mandato.

Art. 15. Haverá, em cada anno, uma assembléa geral dos accionistas, cuja reunião se fixará nos estatutos, annunciando-se quinze dias antes sempre pela imprensa.

§ 1º Nessa reunião será lido o relatorio dos fiscaes, apresentados, discutidos e approvados o balanço, contas e inventario.

§ 2º A assembléa geral compor-se-ha de um numero de accionistas, que represente, pelo menos, o quarto do capital social.

§ 3º Si este numero se não reunir, convocar-se-ha outra por meio de annuncios nos jornaes, declarando-se nelles que se deliberará, qualquer que seja a somma do capital representado pelos accionistas presentes.

§ 4º Todavia, a assembléa geral que deve deliberar sobre os casos dos arts. 3º e 6º, carece, para se constituir validamente, de um numero de accionistas, que represente, pelo menos, dous terços do capital social.

Si, nem na primeira, nem na segunda reunião comparecer o numero de accionistas exigido neste parapho, convocar-se-ha terceira, com a declaração de que a assembléa poderá deliberar, seja qual for a somma do capital representado pelos presentes. Além dos annuncios, a convocação neste caso se fará por carta.

As deliberações da assembléa geral, tanto no caso deste parapho, como no do § 2º, tomar-se-hão pela maioria dos socios presentes.

§ 5º A convocação extraordinária da assembléa geral será sempre motivada.

§ 6º Nos estatutos se determinará a ordem, que se ha de guardar nas reuniões da assembléa geral, o numero minimo de acções necessario aos accionistas para serem admittidos a votar em assembléa geral, e o de votos que compete a cada um na razão do numero das acções que possuir.

§ 7º Ainda que sem direito de votar, por não possuir o numero de acções exigido pelos estatutos, é permittido a todo accionista comparecer á reunião da assembléa geral, e discutir o objecto sujeito á deliberação.

§ 8º Para a eleição dos administradores e empregados da sociedade, bem como para as deliberações de qualquer natureza, serão admittidos votos por procuração com poderes especiaes, contanto que estes não sejam conferidos a administradores e fiscaes, e que sejam accionistas os procuradores.

§ 9º Quaesquer accionistas, em numero não menor de sete, e representando, pelo menos, um quinto do capital da companhia, podem requerer a convocação extraordinária da assembléa geral.

Na petição, dirigida á administração da sociedade, se declarará o motivo, que não poderá versar sobre materia, actos e contas já apreciados e julgados em assembléa geral.

I. Observada esta restricção, a convocação poder-se-ha, effectuar pelos proprios requerentes, si a administração não a realizar no prazo de oito dias.

II. Si a reunião da assembléa geral ordinaria se retardar mais de tres mezes além da epoca estipulada nos estatutos, qualquer accionista poderá exigil-a da administração, e, não sendo attendido, terá o direito de fazer elle proprio a convocação, declarando esta circumstancia no annuncio respectivo.

III. As assembléas geraes ordinarias não podem funcionar com menos de tres socios capazes de constituil-as, afora os directores e fiscaes; pena de nullidade das deliberações adoptadas.

§ 10. Não podem votar nas assembléas geraes: os administradores, para approvarem seus balanços, contas e inventarios; os fiscaes, os seus pareceres; e os accionistas, a avaliação de seus quinhões, ou quaesquer vantagens estipuladas nos estatutos ou contracto social.

Art. 16. Um mez antes da data aprazada para a reunião da assembléa geral ordinaria, annunciará a administração da sociedade ficarem á disposição dos socios, no proprio estabelecimento onde ella tiver a sua séde:

a) Cópia dos balanços contendo a indicação dos valores moveis, immoveis, bem como todas as dividas activas e passivas;

b) Cópia da relação nominal dos accionistas, com o numero de acções respectivas e o estado do pagamento dellas;

c) Cópia da lista das transferencias de acções, em algarismos, realizadas no decurso do anno.

§ 1º Até á vespera, o mais tardar, da sessão da assembléa geral se publicará pela imprensa o relatorio da sociedade, com o balanço e o parecer da commissão fiscal.

§ 2º Até trinta dias, quando muito, após a reunião se publicará pela imprensa a acta da assembléa geral.

Art. 17. As sociedades ou companhias anonymas dissolvem-se:

1º Por consenso de todos os accionistas;

2º Por deliberação da assembléa geral (art. 15, § 4º);

3º Por insolvencia ou cessação de pagamentos;

4º Pela terminação de seu prazo;

5º Pela redução do numero dos socios a menos de sete. Neste caso a sociedade só se entenderá dissolvida, si durante o prazo de seis mezes não se preencher o numero legal.

Pelos actos que a companhia praticar, depois que o numero de socios se reduzir a menos de sete, serão solidariamente responsaveis os administradores ou accionistas, si dentro do dito prazo de seis mezes não for preenchido o numero legal;

6º Mostrando-se que lhes é impossivel preencherem o fim social.

No caso de perda da metade do capital social, os administradores devem consultar a assembléa geral sobre a conveniencia de liquidação antecipada.

Caso, porém, a perda seja de tres quartos do capital social, qualquer accionista póde requerer a liquidação judicial da sociedade.

Art. 18. As sociedades e companhias anonymas não são sujeitas á fallencia; salvo, porém, a responsabilidade criminal de seus representantes e socios, pelos crimes pessoalmente commettidos contra a sociedade e terceiros.

Art. 19. São applicaveis á liquidação forçada das sociedades anonymas, com as alterações constantes dos arts. 20, 21, 22, 23, 24 e 25, as disposições do codigo commercial relativas á fallencia na parte civil e administrativa.

§ 1º A liquidação não póde ser declarada sinão:

1º Por meio de requerimento da sociedade, ou de algum accionista, nos casos do art. 17, ns. 3º e 6º, ultima parte, instruido com o balanço e inventario;

2º Por meio de requerimento de um ou mais credores, instruido com a competente justificação, no caso de cessação de pagamento de dividas, liquidas e vencidas.

Da sentença que decretar a liquidação, cabe o recurso de agravo de petição.

§ 2º Fóra do caso de cessação de pagamento, a liquidação póde fazer-se amigavelmente.

Art. 20. Declarada a liquidação por sentença do juiz do commercio, nomeará este, dentre os cinco maiores credores, dous syndicos, cujas funcções durarão até que os credores deliberem sobre a concordata, que lhes for offerecida, ou sobre a liquidação definitiva.

§ 1º Os syndicos nomeados tomarão posse do patrimonio social, para o conservar, sob as penas de depositario, e exercerão sómente actos de simples administração.

§ 2º Incumbe-lhes proceder logo, por meio de peritos, ao balanço e inventario da sociedade, ou á verificação de um e outro, si já estiverem organizados.

Art. 21. De posse do balanço e inventario, que serão acompanhados de um relatorio dos syndicos sobre as causas, que determinaram a liquidação da companhia ou sociedade, o juiz do commercio convocará os credores mediante editaes, com tempo sufficiente e respeitadas as distancias, afim de que chegue a convocação ao conhecimento dos interessados ausentes, para deliberarem sobre a concordata, ou liquidação.

Paragrapho unico. A deliberação, para ser válida, tomar-se-ha nos mesmos termos prescriptos pela lei em relação à validade das concordatas apresentadas no processo de fallencias.

Art. 22. Não é mister a reunião dos credores, si os representantes da sociedade ou companhia apresentarem ao juiz do commercio concordata, por escripto, concedida por credores em numero exigido no paragrapho antecedente. Homologada esta concordata, bem como a que for concedida em reunião de credores, tornar-se-ha obrigatoria para todos os credores.

Art. 23. Em qualquer estado da liquidação póde ajustar-se concordata, ainda quando já rejeitada, comtanto que se conceda na fórma do paragrapho unico do art. 21.

Art. 24. Sendo negada a concordata, ou vindo a rescindir-se, proseguirá a liquidação até sua solução final, servindo com plenos poderes os syndicos nomeados, os quaes poderão ser destituídos a requerimento não justificado dos credores em maioria de numero e credits.

Art. 25. Os credores, representando dous terços dos credits, podem:

§ 1º Continuar o negocio da sociedade ou companhia.

§ 2º Cedel-o a outra sociedade existente, ou que para esse fim venha a formar-se.

Art. 26. Incorrem na pena de multa de 200\$ a 5:000\$000:

1º Os fundadores de sociedades, que na constituição dellas deixarem de observar as formalidades prescriptas no art. 3º, seus paragraphos e numero;

2º Os administradores, que, havendo sido nomeados no instrumento publico de constituição da sociedade, ou na assembléa geral de que trata o n. 2, do § 1º do art. 3º, deixarem de observar as prescripções do § 4º e seus numeros, e do § 5º do citado art. 3º;

3º Os administradores que não cumprirem as disposições do art. 6º e seus numeros, a do art. 12 e a do art. 15, deixando de convocar a assembléa geral ordinaria nas epocas marcadas nos estatutos;

4º Os administradores, que violarem as disposições do art. 16 e seus paragraphos;

5º Os administradores, que emittirem obrigações ao portador em contravenção ás disposições do § 1º art. 32.

Art. 27. Incorrem nas disposições do § 4º do art. 264 do codigo criminal:

1º Os administradores, que infringirem as prescripções do art. 31;

2º Os administradores ou gerentes, que distribuirem dividendos não devidos (art. 13);

3º Os administradores, que por qualquer artificio promoverem falsas cotações das acções;

4º Os administradores, que, para garantirem credits sociaes, acceitarem o penhor das acções da propria companhia.

§ 1º Os fiscaes, que deixarem de denunciar nos seus relatorios annuaes (art. 14) a distribuição de dividendos não devidos e quaesquer outras fraudes, praticadas no decurso do anno e constantes dos livros e papeis sujeitos ao seu exame, haver-se-hão por cúmplices dos autores desses delictos, e, como taes, serão punidos.

§ 2º A responsabilidade dos administradores-fiscaes cessa com o julgamento e approvação das contas e actos pela assembléa geral, não se admittindo mais acção criminal contra elles.

Art. 28. No caso de dissolução da sociedade anonyma, por insolvencia, ou por cessação de pagamentos, serão igualmente punidos com as penas do art. 264 do codigo criminal os administradores ou gerentes, que subtrahirem os livros da mesma sociedade, que os inutilisarem, ou lhes alterarem o conteúdo; ou que diminuir, desviarem, ou occultarem parte do activo; e os que, em instrumentos publicos, em escriptos particulares, ou em balanços, attribuirem á sociedade o debito de sommas, que ella não dever.

Art. 29. Os crimes, de que trata o art. 26, serão processados segundo as prescripções dos arts. 47 e 48 do decreto n. 4824 de 22 de novembro de 1871, e julgados pelo juiz de direito da comarca com os recursos legaes.

Art. 30. Em todos os crimes, de que trata este decreto, caberá a acção publica.

Art. 31. E' prohibido ás sociedades anonymas comprar e vender as suas proprias acções.

Nesta proibição não se comprehende a amortização das acções, uma vez que se faça com fundos disponiveis.

Art. 32. E' permittido ás sociedades anonymas contrahir empréstimos em dinheiro, dentro ou fóra do paiz, emittindo para sese fim obrigações ao portador.

§ 1º A importancia de taes empréstimos não póde exceder o valor do fundo social na sua totalidade.

§ 2º Essas obrigações terão por fiança todo o activo e bens da sociedade, preferindo a quaesquer outros titulos de divida.

§ 3º No caso de liquidação da sociedade, os portadores dessas obrigações haverão a sua importancia antes de quaesquer outros credores; e só depois de recolhidas todas ellas, ou depositado o valor das que faltarem, serão pagos os demais credores na ordem das outras preferencias.

§ 4º Aos portadores dessas obrigações é licito assistir ás reuniões de assembléa geral, e discutir, sem voto, qualquer assumpto, que interesse a divida representada por esses titulos.

Art. 33. São applicaveis ás sociedades anonymas existentes as disposições dos §§ 1º, 2º e 3º do art. 2º, art. 6º e seus numeros, §§ 1º e 2º do art. 10, arts. 11, 13, 17 e 18 a 25 inclusive, ns. 3º e 5º do art. 26, ns. 1º, 2º e 3º do art. 27, arts. 28, 31 e 32; assim como as do § 3º do art. 7º, e as dos arts. 12, 14, 15 e 16, n. 3º do art. 26 e do art. 27, seus numeros e paragraphos.

Paragrapho unico. As sociedades estrangeiras existentes no paiz são obrigadas a cumprir o disposto no art. 1º in fine, dentro em seis mezes, a contar da data da publicação do presente decreto; pena de perderem o direito de funcionar nesta Republica.

Art. 34. As disposições deste decreto não comprehendem as sociedades de soccorros mutuos, nem as litterarias, scientificas, politicas e beneficentes, que não tomarem a fórma anonyma. As ditas sociedades podem-se instituir sem autorização do Governo, e regem-se pelo direito commum.

SOCIEDADE EM COMMANDITA POR ACÇÕES

Art. 35. E' permittido ás sociedades em commandita (codigo do commercio, arts. 311 a 314), dividir em acções o capital com que entram os socios commanditarios.

§ 1º Nas commanditas por acções são solidariamente responsaveis os gerentes, os socios que por seus nomes, pronomes, ou appellidos figurarem na firma social, e os que assignarem a firma, a não ser declaradamente por procuração.

§ 2º Os nomes dos gerentes devem-se indicar no acto constitutivo da sociedade.

Art. 36. A sociedade em commandita por acções forma-se por escriptura publica ou particular, assignada por todos os socios; e não se reputará legalmente constituída, sinão depois de subscripto todo o capital, e depositada em banco, ou em mão de pessoa abonada, á escolha da maioria dos subscriptores, a decima parte da entrada ou prestação de cada socio.

Art. 37. Os poderes do gerente, os direitos dos commanditarios, quanto às deliberações e actos de fiscalização, e os casos de dissolução, além dos mencionados no art. 17, serão regulados nos estatutos ou contracto social.

Art. 38. Salvo clausula ou estipulação em contrario:

§ 1º A assembléa geral não póde, sem expresso accordo do gerente ou gerentes, ratificar ou praticar actos que interessem a sociedade para com terceiros, ou que importem mudança ou alterações do contracto social.

§ 2º Em caso de morte, incapacidade legal ou impedimento do gerente, compete aos fiscaes fazer a nomeação de um administrador provisorio, que só poderá praticar actos de simples gestão, ou os que forem necessarios para a conservação dos direitos da sociedade.

Dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da nomeação do administrador provisorio, será convocada a assembléa geral, para eleger o gerente effectivo.

Uma cópia da acta, contendo a nomeação do gerente, será archivada e publicada, na conformidade dos §§ 4º e 5º do art. 3º

§ 3º A sociedade em commandita por acções dissolve-se pela morte de qualquer dos gerentes.

Art. 39. Os fiscaes podem representar em juizo a sociedade, para intentar contra os socios solidarios as acções necessarias, si assim o deliberar a assembléa geral, sem prejuizo dos direitos de cada um dos commanditarios.

Art. 40. São applicaveis ás sociedades em commandita por acções as disposições dos §§ 1º e 2º do art. 1º, dos arts. 4º, 5º, 6º, 7º e seus paragraphos, e dos arts. 8º, 11, 13, 14, 15, 16 e 17.

Art. 41. São tambem applicaveis ás mesmas sociedades as disposições do art. 26, ns. 1º, 2º, 3º e 4º, e dos arts. 27, 29, 30, 32 e seus paragraphos.

Art. 42. O Governo expedirá o regulamento conveniente modificando pelas deste decreto as disposições do decreto n. 8821, de 30 de dezembro de 1882.

Art. 43. Ficam revogadas a lei n. 3150, de 4 de novembro de 1882, e bem assim quaesquer disposições em contrario ás do presente decreto.

Sala das sessões do Governo Provisorio, 17 de janeiro de 1890, 2º da Republica.

Manoel Deodoro da Fonseca.

Ruy Barbosa.

ANEXO C – Parecer Procuradoria do CADE sobre caso Ambev

	Local	Empresa	Capacidade (hl/ano)	Utilização (%)	Incentivos
AM	Manaus	ANTARCTICA	1.150.000	38%	Não
AM	Manaus	BRAHMA	380.000	38%	Não
BA	Camaçari	BRAHMA	3.500.000	48%	Sim
BA	Lagoinha	Schincariol	3.500.000	50%	Sim
BA	Camaçari	ANTARCTICA	3.225.000	48%	Sim
BA	Feira de Santana	Kaiser	2.160.000	46%	Sim
CE	Pacatuba	Kaiser	1.500.000	34%	Sim
CE	Fortaleza	Brahma	1.200.000	100%	Sim
DF	Brasília	BRAHMA	990.000	100%	Sim
GO	Anápolis	BRAHMA	1.000.000	100%	Sim
GO	Goiânia	ANTARCTICA	650.000	100%	Não
MA	São Luís	BRAHMA	1.000.000	77%	Sim
MG	Mateus Leme	BRAHMA	3.100.000	100%	Não
MG	Pirapora	ANTARCTICA	1.200.000	100%	Não
MG	Divinópolis	Kaiser	1.032.000	41%	Não
MT	Cuiabá	ANTARCTICA	2.000.000	100%	Não
MT	Cuiabá	BRAHMA	600.000	100%	Sim
PA	Belém	ANTARCTICA	1.000.000	100%	Sim
PB	João Pessoa	ANTARCTICA	3.800.000	40%	Sim
PE	Cabo	BRAHMA	2.000.000	100%	Sim
PI	Teresina	ANTARCTICA	1.870.000	91%	Sim
PR	Ponta Grossa	Kaiser	2.880.000	61%	Sim
PR	Curitiba	BRAHMA	1.850.000	100%	Sim
RJ	Rio de Janeiro	BRAHMA	12.000.000	62%	Sim
RJ	Jacarepaguá	ANTARCTICA	7.500.000	62%	Sim
RJ	Queimados	Kaiser	3.240.000	48%	Sim
RN	Natal	ANTARCTICA	1.500.000	56%	Sim
RS	Viamão	Brahma	3.000.000	78%	Sim
RS	Estrela	ANTARCTICA	700.000	78%	Não
RS	Gravataí	Kaiser	1.680.000	62%	Não
RS	Montenegro	ANTARCTICA	680.000	78%	Não
RS	Getúlio Vargas	ANTARCTICA	580.000	78%	Não
SC	Lages	BRAHMA	4.000.000	59%	Sim
SC	Joinville	ANTARCTICA	185.000	59%	Não
SE	Estância	BRAHMA	3.000.000	20%	Não
SP	Itaú	Schincariol	11.000.000	50%	Não
SP	Jacareí	BRAHMA	8.000.000	44%	Não
SP	Jacareí	Kaiser	7.200.000	54%	Não
SP	Jaguariúna	ANTARCTICA	7.000.000	44%	Não
SP	Agudos	BRAHMA	3.500.000	44%	Sim

SP	Ribeirão Preto	ANTARCTICA	3.200.000	44%	Não
SP	Guarulhos	BRAHMA	3.000.000	44%	Não
SP	Araraquara	Kaiser	2.400.000	78%	Não

Da análise da operação à luz do art. 54:

A ideia de eficiências surgiu e tomou corpo com a Escola de Chicago, que reconhecia seu valor como justificativa para aprovação de fusões de empresas que gerassem concentração de mercado. Essa corrente de pensamento surgiu como um movimento que questionava a utilização do paradigma estrutura-conduta-desempenho.

Na teoria econômica neoclássica, o termo eficiência abrange dois enfoques diferentes, a saber:

- 1- Eficiência produtiva: Aquela que revela ganhos de produtividade decorrentes da sinergia entre os recursos tecnológicos de ambas as empresas.
- 2- Eficiência alocativa: Aquela que se relaciona com a distribuição dos recursos na sociedade.

Em termos econômicos, a análise das eficiências dá-se através de estudos econômicos, que mensuram, ou buscam quantificar, os níveis de eficiência produtiva e alocativa versus a redução da concorrência, a fim de verificar se há ou não ganhos líquidos, em termos de bem-estar, para o mercado.

(...)

É importante destacar que ambas as Secretarias (Seae e SDE) fizeram incursões nas análises quantitativas, a fim de aferir os ganhos líquidos advindos da operação, adotando, cada uma, critérios metodológicos diferentes.

(...)

Desse modo, a análise ora empreendida por esta Procuradoria pauta-se, unicamente, em critérios qualitativos de avaliação das alegações das empresas, em termos de juízo de mérito acerca da certeza jurídica e da verossimilhança da realização das eficiências no mercado. Destaque-se, por completude, que a maioria das análises de eficiências realizadas por este Conselho costuma pautar-se tão-somente em avaliações qualitativas. Afinal, uma intervenção estrutural não pode basear-se em probabilidades, falecendo diante da necessidade de segurança jurídica.

(...)

Fonte: Fragmentos do Parecer da Procuradoria do CADE sobre o processo do caso Ambev.