



Evento	Salão UFRGS 2014: I SALÃO EDUFRGS
Ano	2014
Local	Campus do Vale - UFRGS
Título	Trabalho de gerações: um estudo sobre memória de famílias de servidores da UFRGS
Autor	ROSÂNGELA GOMES DA SILVA



I Salão EDUFRGS APÊNDICE I

FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO

1) Modalidade: (X) Apresentação Oral () Pôster Virtual

2) Título do trabalho:

TRABALHO DE GERAÇÕES: UM ESTUDO SOBRE MEMÓRIA DE FAMÍLIAS DE SERVIDORES DA UFRGS.

3) Nome completo do(s) autor(es):

Rosângela Gomes da Silva

4) Nome completo do apresentador:

Rosângela Gomes da Silva

5) Em caso de inscrição do mesmo trabalho nas duas modalidades, indicar a modalidade na qual deseja concorrer ao Prêmio Destaque Salão EDUFRGS:

6) Resumo: (estrutura: justificativa; objetivo(s); metodologia; resultados - parciais ou finais).

1 - APRESENTAÇÃO:

Trabalho de Gerações: Um Estudo sobre Memória de Famílias de Servidores da UFRGS é resultado da dissertação de mestrado da servidora Rosângela Gomes da Silva, apresentada e aprovada em junho de 2014, junto ao Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Memória Social e Bens Culturais, do Centro Universitário Unilasalle – Canoas, neste Estado. A



I Salão EDUFRGS APÊNDICE I

referida dissertação adaptada à apresentação em livro virtual (e-book), no formato PDF, com acesso gratuito, apresentação do Prof. Dr. Carlos Alexandre Netto, Reitor da UFRGS, e prefácio do Prof. Dr. Mauro Meireles, recebeu registro junto a Biblioteca Nacional, e estará disponibilizada no repositório digital de reprodução intelectual da UFRGS – LUME, e junto ao link do Setor de Patrimônio Histórico/SUINFRA, local de exercício da servidora.

2 - JUSTIFICATIVA:

Chama a atenção de visitantes, alunos e servidores ingressantes na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a quantidade de famílias e familiares, muitos deles pertencentes à segunda ou terceira gerações que trabalham na Instituição, tendo ingressado, na grande maioria, sem submissão a concurso público. Característica verificável tanto no grupo docente quanto no técnico-administrativo, e na qual a autora se enquadra, pois faz parte da segunda geração da família a seguir carreira na UFRGS. Esta característica histórica do quadro de servidores vai de encontro às normas legais, a começar pela Constituição de 1938, (BRASIL. Constituição) alínea “b” do Artigo 156, que estabelecia a necessidade de concurso de provas e títulos para o preenchimento dos cargos públicos. Será que estamos diante de uma história de nepotismo institucionalizado? Este foi o problema que nos trouxe a pesquisa, desvelar o tipo de relação público e privada subjacente à prática de contratar pela via da Consolidação das Leis do Trabalho/CLT filhos e familiares de servidores, que ao longo dos anos foram sendo absorvidos pelo quadro da União. O estudo buscou, através de entrevistas dirigidas e semidirigidas,



I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

desvelar as memórias de um grupo de famílias de servidores. No campo teórico, a memória dos entrevistados é um atributo ao mesmo tempo identitário e subjetivado (LE GOFF, 2003), enquanto que a representação do passado não é apenas constitutiva da identidade do indivíduo, mas também da identidade coletiva por ele absorvida, o indivíduo que lembra é sempre um indivíduo inserido por referências, sua memória é sempre construída no grupo, mesmo sendo rememorações particulares (Halbwachs, 2004). Para tanto, o estudo contextualizou a gênese da Universidade junto à historiografia de Porto Alegre, principalmente com a construção dos seus primeiros prédios históricos, iniciando a urbanização do chamado Campo da Várzea até a constituição do Campus do Vale, passando pelo Campus Médico e Olímpico, abarcando os três estágios pelos quais passou a Universidade, da Escola Livre de Farmácia e Química Industrial de 1895, a Universidade de Porto Alegre em 1934 e a Universidade do Rio Grande do Sul em 1937. É nesse cenário sócio histórico e político onde repousa o reservatório de memórias que alimenta a história, que Dominique Poulot chamou de “imaginários de identidade”, inspiradores das políticas patrimoniais (apud CANDAU, 2012) e onde buscamos as raízes do problema da pesquisa.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDO: Estudo de caso guiado por pesquisa exploratória de cunho quantitativo e qualitativo.

3.2 MÉTODO: História oral utilizando entrevistas gravadas e análise de vídeos do Programa Lugares da Memória do Museu Universitário. Este método permite aprofundar os aspectos do cotidiano, desvelando padrões culturais,



I Salão EDUFRGS APÊNDICE I

estruturas sociais ou processos históricos focalizados nas lembranças pessoais, que normalmente ficam a margem da história oficial. (CARDOSO, 2013). A utilização desse método não visou trazer a história de vida ou biográfica, pois está focado na história do entrevistado e de sua família junto à UFRGS. Perseguindo desta forma um aspecto factual que está nas formas de ingresso, no lugar que ocupam ou ocuparam na hierarquia da instituição, em registros sobre o tempo vivido na mesma e suas considerações sobre a peculiaridade do ingresso de gerações do mesmo grupo familiar na instituição.

3.3 CATEGORIAS DA PESQUISA – DEFINIÇÕES PARA O ÂMBITO DA PESQUISA.

- a) **Família** - comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes, cuja união tanto civil como religiosa é reconhecida nos termos da Lei, assim como a união estável. Sendo os direitos e deveres da sociedade conjugal exercidos de forma igualitária tanto pelo homem como pela mulher. (Art. 225, CF);

- b) **Servidor** – Pessoa legalmente investida em cargo público (Art. 2º, da Lei nº 8.112/90);

No campo teórico, três categorias serviram de pilares a este estudo e, com base no Referencial Teórico, são assim consideradas:

- a) **História** - enquanto escritura dos registros inseridos no espaço tempo que tratam do desenvolvimento do homem e de suas construções sociais.
- b) **Memória** - registros mentais que emergem sobre a forma de lembranças ligadas a um espaço-temporal, reconstruídas no presente como referência subjetiva do indivíduo enquanto parte de uma sociedade ou grupo social.



I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

c) **Trabalho** - ação humana de transformação e reprodução social, através da qual o homem é inserido nas relações com a sociedade estruturada econômica e politicamente, conforme um dado modo de produção.

3.4 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DOS PARTICIPANTES

A relação de parentesco considerada para fins desta pesquisa foi na linha reta, entre filhos que trabalham na Universidade e pais que trabalharam ou trabalham na mesma. Neste sentido, foram excluídas as demais relações colaterais envolvendo irmãos, tios, primos, enteados, cunhados ou cônjuge.

As famílias selecionadas possuíam um filho(a) ou neto(a) de servidor(a), ainda ativo no cargo, enquanto que seu(s) genitor(es) deveria(m) estar em condições de saúde para deixar registrada sua memória, desta maneira pudemos recolher registros experienciais de tempos distintos. Dentre as famílias consultadas três se dispuseram a participar, duas do grupo técnico-administrativo e uma do grupo docente.

3.5 PASSOS DA PESQUISA:

1º Pesquisa junto ao Sistema de Automação das Bibliotecas da UFRGS (SABi), visando localizar obras cadastradas que trouxessem, além de referenciais históricos sobre a constituição da Universidade, algum relato memorial sobre a Instituição, principalmente os que fizessem referência às relações parentais na Instituição;

2º Levantamento dos registros funcionais junto ao CPD/UFRGS para a obtenção da listagem nominal dos servidores, cujos genitores tivessem trabalhado ou trabalham na Universidade;



I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

3º Pesquisa bibliográfica e documental referente à história de Porto Alegre, do ensino no Estado e da constituição da UFRGS;

4º Entrevistas com servidores (genitor e filho);

5º Análise das gravações com servidores aposentados, constantes do programa Lugares da Memória, do Museu Universitário da UFRGS, disponíveis no link do museu, na página da UFRGS na Internet;

6º a análise dos dados, de forma a responder ao problema da pesquisa.

3.5 APRESENTAÇÃO DO ESTUDO - TÍTULOS

1 - O Início da Educação no Rio Grande do Sul e a Gênese da UFRGS;

2 - Do Campo da Várzea ao Campus do Vale: a constituição da UFRGS;

C3 - Palavras da Memória: a pesquisa

- Vídeos Lugares da Memória;

- As Entrevistas.

4. RESULTADOS FINAIS

Três aspectos são destacados no estudo: 1º Quantitativo dos grupos familiares na UFRGS; 2º a percepção dos servidores sobre as indicações como forma de ingresso e a memória coletiva; 3º aspectos sociológicos.



I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

Através dos registros cadastrais fornecidos pelo Centro de Processamento de Dados da Universidade (CPD), que englobam dados desde 1950, e que foram informatizados a partir de 1985, verificamos a existência de 500 servidores ativos no cargo, cujo pai, mãe ou ambos trabalharam ou trabalham na Universidade. Comparando com o quadro geral de servidores (dados relativos a 2012 – A UFRGS em Números) este grupo representa **9,56%**, sendo que entre os técnico-administrativos é onde se concentra o maior número de filhos de servidores – **11,85%**.

Considerando apenas o grupo de 500 servidores cujo pai, mãe ou ambos trabalharam ou trabalham na UFRGS verificamos que **76,7%** dos docentes tem o pai como servidor, enquanto que, no grupo técnico-administrativo, **11,00%** dos servidores tem o pai e mãe como servidores.

O ápice na contratação dos filhos de servidores se deu no período 1964 a 1985, o que nos leva a deduzir que seu(s) jovem(ns) pai(s) ingressaram antes ou logo após a federalização da Universidade. Os filhos vivenciaram e acompanharam a carreira do(s) pai(s) na Instituição, conviveram com e no ambiente de trabalho deste(s), passando a trabalhar na mesma Instituição. Demonstrando que o regime militar pouco alterou a forma de ingresso na UFRGS, às contratações recaiam sobre pessoas que, dada as suas relações parentais ou de amizade no âmbito da Instituição, tivessem seus antecedentes comportamentais, ideológicos ou políticos avalizados pelas indicações.

Dentro desse período foi iniciada a construção do Campus do Vale, levando a necessidade da contratação de pessoal, indo de operários de obras a engenheiros de diversas áreas, a arquitetos e a pessoal administrativos. O Escritório Técnico do Campus, criado em 1975, vinculado a Secretaria Geral do Planejamento, passou a responder pela administração, gerenciamento e manutenção das obras no Campus do Vale (ESPÍNDOLA, 1979). Os contratos realizados na época atenderam, não só, a nova demanda criada com as



I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

transferências das Unidades de Ensino e técnicas para aquele Campus do Vale, mas a necessidade de substituição de espaços de trabalho decorrentes de aposentadorias, falecimentos, exonerações, etc. nos diversos Campi da UFRGS.

Seja pela inexistência de concursos públicos ou planos de carreiras que contemplassem as especificidades das atividades técnicas e docentes da área do ensino superior, ou, talvez, pela facilidade legal de contratar e dispensar trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o empreguismo, termo que passou a ser utilizado de forma pejorativa para designar as contratações sem concurso, foram uma prática que inserida em um órgão público e, envolvendo a contratação de familiares de servidores, é comumente reconhecida como nepotismo. Termo que surgiu no seio da Igreja Católica na Idade Média, para designar o poder atribuído a algum parente pelos Papas a partir do século XV. Como exemplo é citado Alfonso de Borgia, conhecido como Papa Calixto III, no século XV, que beneficiou com um cargo o seu sobrinho Rodrigo Lançol y Borgia, que posteriormente se tornou Papa Alexandre VI (COSTA, 2013).

Nesse sentido Lopes Júnior (2013, p. 1), salienta que a esta prática estaria ligada às ambições dinásticas ameaçadas com o declínio do feudalismo, e o surgimento da burocracia que levou à delimitação das esferas pública e privada. Acrescentando que nas sociedades antigas os indivíduos só existiam socialmente através das suas famílias e do grupo de parentesco.

No caso brasileiro a indicação de parentes para uma colocação satisfatória junto ao poder constituído, desembarcou com Pero Vaz de Caminha e Pedro Álvares Cabral no Brasil, como é constatado na Carta do Achamento dirigida ao El Rei em 1500, onde Pero Vaz comunica cheio de júbilo à descoberta de novas terras, e aproveita para solicitar uma colocação para o seu genro, Jorge de Osório (SANTOS; CARDOSO, 2010). Na época do



I Salão EDUFRGS APÊNDICE I

Brasil Império a estrutura política e de serviços públicos existia para servir a coroa portuguesa, era prerrogativa da corte escolher quem lhes serviriam, por quanto tempo e em que tipo de serviços. Somente a partir da constituição da República se buscou dar uma estrutura aos serviços públicos no país, mas somente a partir do Governo Vargas foi criado o Departamento Administrativo do Serviço Público/DASP e o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, Lei nº 1.711 de 1952. Porém, no Inciso II, do Art. 82, da referida lei, estava prevista a estabilidade dos funcionários **após transcorridos cinco anos de exercício** (grifo da autora), ou seja, embora existisse a determinação legal da posse em cargo público através de concurso, a lei também apontava para a possibilidade de nomeações sem concurso.

Gaetani (2008) afirma que o primeiro plano geral de cargos e salários da administração federal de 1936, teve de acomodar no mesmo marco legal as inúmeras tabelas dos extranumerários, assim como os futuros concursados, acrescentando o autor que desde 1934 as sucessivas Constituições traziam dispositivos de efetivação daqueles que, em caráter provisório, prestassem serviços ao Estado por cinco anos. Estas efetivações ocorreram em 1937, 1946, 1967 e 1988, o que contribuiu para a criação de uma visão pouco favorável do servidor público junto à opinião pública.

As contratações sem concurso levaram a formação de um quadro de pessoal denominado de extranumerários, jocosamente chamados de *barnabés*, como na marchinha de 1946, de Aroldo Barbosa e Antônio Almeida, gravada por Emilinha Borba: “Barnabé o funcionário, quadro extranumerário, ganha só o necessário pro cigarro e pro café(...)”.

A indicação ou convite para trabalhar em um espaço público também se convencionou chamar de apadrinhamento, mas quando essa relação envolve familiares nos reporta para a questão do nepotismo, tema deveras estudado, analisado e discutido, enfrentado pela legislação brasileira atual, através do



I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal e pela 13ª Súmula Vinculante, do Supremo Tribunal Federal (STF), aprovada em 21/08/2008, proibindo o nepotismo nos três poderes, no âmbito da União, dos Estados e dos Municípios, mas que, através de contratos terceirizados de trabalho encontrou uma nova via pela qual se mantém.

Na sua concepção atual, de privilégio público concedido a parentes, o nepotismo é reconhecido a partir do século XVII e os estudos do tema ligam-no à questão da corrupção, associada ao comportamento dos funcionários públicos que se desviam das suas funções.

Ao estudar o nepotismo na Arquidiocese de Braga, a historiadora portuguesa Maria Antônia Moreira da Costa (2010), salienta que esse tipo de relação de favorecimento transcende os laços de consanguinidade por envolver, acima de tudo, relações sociais dentro de um determinado grupo que, para manter-se no poder, necessita estabelecer mecanismos de trocas que os leva à construção de redes sociais envolvendo relações parentais ou de afiliação.

Na palavra dos entrevistados, mesmo para aqueles nascidos em período contemporâneo, onde a busca por igualdade de direitos é nacionalmente defendida, os ingressos sem concursos são visto como algo natural, hereditário. Concepção verificada tanto entre os pais como entre os filhos demonstrando que, no âmbito dessa Universidade, a prática era tradicional.

Gerações sucediam-se, o quadro social, político e administrativo no serviço federal sofria mudanças, os concursos que ocorriam não cobriam as necessidades institucionais e a prática da indicação de familiares para ocupação de espaço de trabalho na Universidade se mantinha. No campo dos estudos sobre memória social o entendimento manifesto pelos servidores é



I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

como um eco na memória não vivenciada, mas repassada na memória coletiva que se formou à época do regime de cátedras nas Universidades.

“*Cathedra*” é um termo latino, cuja origem está no vocábulo grego, significando assento ou cadeira, o termo passou a ser usado no sentido de disciplina, ministrada por um professor que alcançou o mais alto grau na hierarquia docente. O regime de cátedra chega ao Brasil pelas mãos de D. João VI ao criar as cadeiras de Anatomia e Cirurgia no Rio de Janeiro, e de Cirurgia na Bahia. Cinco anos após sancionar a Carta de Lei de 1827, instituindo os primeiros cursos jurídicos em São Paulo e Olinda, estabelece que os professores dos cursos jurídicos no Brasil gozassem das mesmas “honras” dos catedráticos de Coimbra que, assim como os juízes, passavam a ater perpetuidade no cargo, ao longo dos anos a ideia de vitaliciedade dos cargos docentes passa a fazer parte da cultura das instituições de ensino superior (FÁVERO, s/d, p. 1).

Fávero (s/d, p. 2) acrescenta: “Importa observar que, embora tais vantagens devessem ser adquiridas mediante concursos de títulos e provas, na prática, isso nem sempre ocorreu”.

A reforma do ensino superior de 1931, conhecida como Reforma Francisco Campos, ratificou o professor catedrático como o mais alto posto na hierarquia universitária, prevendo sua contratação sem concurso desde que tivesse reconhecida a sua capacidade científica e intelectual através de obras publicadas, inventos ou descobertas de relevância. Seguindo o artigo de Fávero, a indicação de professores era feita por um catedrático, o candidato era submetido a uma comissão composta de cinco membros. Aprovados, os novos professores que se mantivessem por dez anos no cargo poderiam ser reconduzidos mediante provas de títulos, passando a gozar de vitaliciedade no cargo. Todos os demais professores (auxiliares ou assistentes) eram



I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

escolhidos pelos catedráticos, escolha essa que poderia recair entre os mais destacados alunos, entre familiares ou por indicação de terceiros.

Esta foi à estrutura hierárquica e de poder criada nas Universidades brasileiras, pois, através das cátedras se estabeleceram feudos sob o controle dos professores catedráticos, personalidades máximas, respeitados e cultuados, a prática das indicações, da vitaliciedade e da heterogeneidade das indicações é estendida ao campo técnico e sua repetição se torna uma tradição. Com a Lei de Diretrizes e Base de 1961 e, mais especificamente, no âmbito das Universidades Federais pelo Decreto-Lei nº 252 de 1967, às cátedras foram substituídas pelos departamentos.

Às contratações de filhos de servidores na UFRGS é mais um reflexo estrutural do que uma prática de nepotismo, teoricamente a burocracia estatal deve se guiar pelo aspecto racional, impessoal e anônimo, dessa forma todos os cidadãos concorreriam em igualdade de condições perante a máquina estatal. O formalismo burocrático, associado a uma legislação cujo domínio de conhecimento se faz restrito aos especialistas da área, leva as pessoas a necessidade de tentarem estabelecer um domínio pessoal dentro de um espaço que se pretende impessoal, para tanto, se utilizam de categorias emocionais como a simpatia, maneira de falar e etc. denominada de *jeitinho* (BARBOSA, 2005, p. 46).

O *jeitinho* surge como um recurso praticado pelo povo e aceito, ou incentivado, pelo estado como uma forma de aliviar as tensões. Seu uso é universal na nossa sociedade, pois seu uso independe da classe social, nível cultural ou grau de instrução, todos podem dele se utilizar já que é colocado como um ato de boa vontade entre o receptor e o emissor do discurso. Envolve um código de valores reconhecido entre as partes onde se destaca o apelo da simpatia, a humildade e a subalternidade.



I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

Barbosa (2003) considera, ainda, a existência de uma sutil diferença entre o jeitinho e o favor, este último envolveria um grau de conhecimento entre as partes, já que o favor se pede as pessoas conhecidas e não implica teoricamente em transgressão de regras. Nas relações interpessoais a prestação de um favor envolve reciprocidade, quem o recebe se torna devedor, entre o favorecedor e o favorecido se estabelece uma relação de hierarquia e inferioridade, quebrada quando o favor é retribuído e invertendo a situação.

Em um ambiente onde as relações de trabalho e familiares se mantinham próximas, onde não raro a residência se fazia no espaço territorial da instituição, as contratações de familiares de servidores eram comuns e vistas como naturais, seguiam práticas sociais que, teoricamente, foram classificadas como apadrinhamento, clientelismo, empreguismo e que se utilizaram do jeitinho e do favor.

A última geração de filhos e netos de servidores que chegaram aos cargos na UFRGS por indicação está próxima da aposentadoria, suas memórias se constituem em bens imateriais da Instituição não só por atribuírem uma característica familiar nas relações de trabalho, algo impensável na contemporaneidade, mas por trazerem em suas memórias registros da história não oficial da instituição que se faz de ecos, e lhes atribui uma identidade partilhada. Para este grupo a Universidade não é apenas um espaço de trabalho, é um espaço de vida compartilhada entre gerações familiares, e mesmo para os que não fazem parte desses núcleos parentais as relações entre os servidores antigos é marcada por forte sentimento de identidade e pertencimento.