

Grupo de Trabalho: Papel dos Departamentos na USP

Relatório final

O GT-Departamentos foi instituído pelo Magnífico Reitor Prof. Vahan Agopyan, através da Portaria no. 250 de 15/03/2019. Ele é composto pelos Profs. Luiz Henrique Catalani (IQ), na qualidade de Coordenador, Mônica Sanches Yassuda (EACH), Celso Fernandes Campilongo (FD), Edson Cezar Wendland (EESC) e Tarcísio Eloy Pessoa de Barros Filho (FM). O grupo reuniu-se em três ocasiões: 04/04/2019, 21/05/2019 e 18/06/2019.

O Grupo teve como missão analisar o papel atual dos Departamentos no contexto geral e normativo da Universidade. Mais especificamente, propõe-se a analisar seu papel e características atuais comparadas àquelas de sua origem.

Dentre os pontos questionados destacaram-se os seguintes: Qual é a real função dos Departamentos da USP? Como questões corporativas podem comprometer seu funcionamento? Suas atuais atribuições refletem sua essência? Quais seriam o tamanho e estrutura mínimos que justificam sua existência? Existe um tamanho ideal? Quais estruturas alternativas poderiam ser consideradas para uma Universidade moderna?

A regulamentação dos Departamentos na USP

Historicamente, a estrutura departamental das universidades brasileiras foi criada na esteira da Reforma Universitária, aprovada em 1968 no âmbito federal e em 1969 no âmbito do Estado de São Paulo. A reforma refletia o desejo do fim da estrutura de cátedras e instituía um núcleo que reunia uma ou mais disciplinas, onde as diversas categorias docentes teriam representação, minando o poder autocrático

dos catedráticos.

Segundo o Estatuto da USP, o artigo 51 define o Departamento como “*a menor fração da estrutura universitária para os efeitos de organização didático-científica e administrativa*”. O artigo 52 define suas atribuições da seguinte forma: “*Cabe ao Departamento, obedecida a orientação geral dos Colegiados Superiores: I – elaborar e desenvolver programas delimitados de ensino e pesquisa; II – ministrar, isoladamente ou em conjunto com outros Departamentos, disciplinas de graduação e pós-graduação; III – ministrar cursos de extensão universitária; IV – organizar o trabalho docente e discente; V – organizar e administrar os laboratórios; VI – promover a pesquisa; VII – promover a extensão de serviços à comunidade; VIII – encaminhar à Congregação, anualmente, o relatório das atividades dos docentes do Departamento*”.

O estatuto atual não define um tamanho mínimo ou ideal para sua existência, mas define um tamanho mínimo para sua criação. O artigo 57 condiciona a “*transformação, a criação ou a divisão*” de um Departamento à “*reunião de quinze docentes, dois dos quais pertencentes à categoria de Professor Titular e um membro de cada categoria da carreira docente*”. Notadamente, o conceito de tamanho mínimo **na sua criação** pressupõe o aumento deste número em sua justificada existência. Porém, um estudo recente (2018) mostra que, de 231 departamentos na USP, 42 existem com número menor do que 15 docentes. Mais ainda, mostra que o número mediano é de 20 (50% dos Departamentos têm 20 ou menos docentes), sendo 22 a média. Estes baixos números remetem a uma reflexão sobre como estas pequenas estruturas têm favorecido – ou não - um possível retorno de uma estrutura essencialmente catedrática. Adicionalmente, nota-se que o desenvolvimento acadêmico e científico de jovens docentes tem sido prejudicado devido ao necessário envolvimento precoce com encargos administrativos e de representação do Departamento nos diferentes colegiados da atividade universitária.

A nova organização definida pela reforma universitária determinava o fim da “*parcela diminuta do saber*” em favor da criação de “*áreas de conhecimentos afins*”. Naturalmente, a subjetividade na definição destas “*áreas afins*” pode ter sido a real variável que permitiu à USP a criação e manutenção de Departamentos de tamanho exíguo. Vale lembrar que **cada Unidade** da Universidade é, a rigor, organizada em torno de **uma grande** área. Entretanto, nota-se que, em anos recentes (2005), a USP criou uma nova Unidade sem Departamentos a partir de proposta interdisciplinar.

As discussões no âmbito do GT-Departamentos revelaram a grande diversidade organizacional da USP atual, mesmo em um grupo amostral bastante restrito. Essa heterogeneidade no ambiente universitário é demonstrada pelas diferentes formas atuais de organização dos Departamentos, em torno de disciplinas, áreas de especialização, áreas e carreiras de graduação, grandes áreas de conhecimento, e até unidades sem Departamentos.

A grande diversidade organizacional pode ser vista como um diferencial da USP, no sentido de viabilizar diferentes formas de desenvolvimento da autonomia acadêmica, potencializando as particularidades de cada área do conhecimento; ou como um empecilho, considerando as naturais dificuldades de gestão, integração e cooperação em um sistema altamente heterogêneo e complexo.

Impacto da estrutura departamental nas atividades acadêmicas

A organização das atividades acadêmicas ao redor de Departamentos baseados em áreas de conhecimentos afins certamente tem vantagens, como a integração de professores especialistas em temáticas próximas e complementares, gerando laboratórios altamente qualificados. Outra importante característica dos Departamentos é a contribuição para a *identidade acadêmica* dos seus membros, particularmente dos alunos de graduação. De acordo com o GT FUSJONSPROSJEKTET, da NTNU (Noruega), “*In connection with the organization, our hypothesis is that*

students and academic staff primarily identify with their academic group and their department, and secondarily with the faculty or division to which they belong. If this is correct, there is reason to assume that the broader and more interdisciplinary a faculty is, the weaker that academic identity at this level becomes.” Entretanto, os Departamentos podem gerar isolamento significativo entre as áreas do conhecimento e prejudicar a inovação que seria decorrente da sinergia entre diferentes disciplinas.

Na educação superior contemporânea, a aplicação do conceito de interdisciplinaridade tem demonstrado, mundialmente, uma maior eficiência, gerando profissionais muito mais capacitados para os desafios modernos, em que as profissões tradicionais têm perdido terreno para novas expertises e ocupações que utilizam de uma visão holística e integrada dos desafios. Também na pesquisa, a inter- e a transdisciplinaridade são a tendência global. Igualmente, a compartimentalização das áreas tradicionais, refletidas em nossa Universidade em seus Departamentos, deverá passar por uma transformação se quisermos nos manter no *front* de ensino e pesquisa. Assim, é mister tentarmos encontrar formas alternativas de organização interna da Universidade, dando vazão a estes imperativos, criando porosidade em nossas estruturas e derrubando as barreiras que separam nossos alunos e docentes em Unidades estanques.

Inovações ocorrem especialmente nas áreas fronteiriças entre as disciplinas. Pesquisa e ensino que transcendam barreiras Departamentais carecem, hoje, de espaços institucionais que os estimulem. Pensar em fórmulas facilitadoras da ultrapassagem dessas fronteiras é desafio fundamental para Universidades com foco na pesquisa inovadora e no ensino criativo. Diferentemente dos Departamentos, cursos e pesquisas interdisciplinares operam em ambientes de maior complexidade e vulnerabilidade. Os Departamentos podem tanto levantar barreiras quanto encontrar caminhos que facilitem essas pontes entre setores do conhecimento. Deve-se buscar a flexibilização das estruturas

atuais, de modo a adaptá-las aos desafios da inter- e da transdisciplinaridade.

A criação de Centros Interdisciplinares e Interdepartamentais poderia fazer o papel de descompressão das amarras departamentais no que tange à atividade tanto de ensino de graduação e de pós-graduação, como de pesquisa, dando vazão à criatividade e à inovação na geração de novos modelos de organização temática, que poderiam ir bem além dos tradicionais. Vários exemplos poderiam ser citados, como o de novos cursos de graduação interdepartamentais que têm sido implantados ou estão em planejamento, porém, ainda esbarram em travas intra-USP para um pleno funcionamento.

Impacto da estrutura departamental nas atividades administrativas e na carreira docente

O grupo discutiu as várias implicações da estrutura departamental para a carreira docente. A manutenção de exigências estatutárias de um número mínimo de Professores Titulares por departamento, assim como a sua progressão em concursos com editais de temáticas estreitas, acaba provocando um efeito corporativo. Estas situações frequentemente geram concursos para cargos titulares de baixa competição, levando à possível ascensão de Professores Associados em nível desigual aos seus pares da mesma grande área/Unidade. Assim, àquelas Unidades que desejarem, deve ser permitido realizar concursos inter-departamentais, sem restrições quanto à origem (e destino) do candidato. O fim da ligação do cargo em concurso com um único departamento (e assim, disponível apenas aos associados daquele departamento) elimina o artifício da “fila” (“é a minha vez, meu tempo”), um claro resquício da cátedra, rompendo com a noção da ascensão ao cargo titular como uma premiação por tempo de serviço.

Não se pretende propor a extinção do Departamento atual, mas sua readequação em uma nova lógica de organização universitária. A ele caberá ainda a difícil tarefa de olhar pelo cumprimento do contrato firmado entre o docente e

a Universidade, suprimindo suas necessidades de infraestrutura e organização local, assim como de sua carga didática, neste caso em refinado acordo com as CoCs dos cursos da Unidade. Cabe salientar a necessidade de um reposicionamento global das disponibilidades de cada docente no que diz respeito a sua área de ação didática. A especialização do docente em sua área de pesquisa não pode ser refletida em uma incapacidade de maior abrangência de sua ação educadora. Nenhuma Universidade no mundo tem o luxo de ter um docente especializado em uma única disciplina.

Impacto da estrutura departamental e a mobilidade docente

Também é notório o anacronismo do sistema Uspiano, e por que não dizer brasileiro, relativo à mobilidade docente. Enquanto no mundo todo a mobilidade faz parte da evolução normal de uma razoável parcela de docentes e pesquisadores, tal procedimento em nosso meio é marcado por barreiras institucionais que desestimulam esta possibilidade. Assim como já praticado na parcela de funcionários não-docentes da USP, a mobilidade em busca de novos desafios e evolução da carreira deve ser francamente aceita, se não estimulada, e mediada por instâncias formais da instituição. A mobilidade docente entre Departamentos também pode ser benéfica à evolução das Unidades.

Encaminhamentos

Diante do exposto, o GT concorda com a retomada da discussão de alguns pontos que podem alterar positivamente o cenário atual, em favor de uma Universidade mais democrática e moderna:

1. A USP deve **definir um tamanho mínimo necessário para a existência de um Departamento**. O Departamento existente, auxiliado pela Unidade, deve buscar a manutenção desta estrutura mínima, auxiliada por análise interna da Unidade da real necessidade de sua existência, *vis-a-vis* uma reflexão continuada da estrutura geral da Unidade. Sugere-se um estudo aprofundado que

defina o valor de tamanho mínimo a ser alcançado, em um prazo razoável, por todos os departamentos da Universidade. Este novo limite terá a função de evitar a concentração de poder em um número reduzido de pessoas e possibilitará a alternância nas posições de representação docente nas comissões estatutárias.

2. A USP deve estimular a criação de **centros interdisciplinares - interdepartamentais e/ou interunidades - como uma estrutura alternativa** paralela, porém formal, às estruturas departamentais. Estes centros teriam o papel de estimular o intercâmbio e associações interdepartamentais para a promoção de inovações no ensino, na pesquisa e na extensão, gerando uma redução na concentração de atribuições do Departamento atual. O Departamento, por sua vez, seria mais focado nas atribuições administrativas, organizando os afastamentos, a atribuição didática em sinergia com as CoCs, exercendo o poder disciplinar e fazendo a gestão de espaço ocupado pelo docente.
3. A USP deve permitir às Unidades a opção pela **abertura de concursos para Cargos de Professores Titulares de caráter supra-departamentais, por unidade e por centro interdisciplinar**. Desta forma, a pressão por tais cargos passa a ser, por definição, exclusivamente pelo mérito comparativo do quadro de Professores Associados, desprendendo-se do conceito de suporte à temática ou à estrutura (e.g. número mínimo de Titulares), o que pode ser lido como um resqúicio do conceito de cátedra. Trata-se de uma opção a ser aberta não compulsória para todas as Unidades.
4. O modo de operação **da mobilidade docente intra-USP - entre Unidades e entre Departamentos - deveria ser revisto**, com a criação de novos modelos que permitam a migração construtiva de docentes dentro da Universidade, aos moldes do bem-sucedido programa de mobilidade de funcionários não-docentes. Sugere-se a criação de uma Câmara de Mobilidade Docente, que crie mecanismos

adequados e, se necessário, mantenha-se como instância de moderação para estas operações.

Assinam, Prof. Luiz Henrique Catalani (IQ)
Profª. Mônica Sanches Yassuda (EACH)
Prof. Celso Fernandes Campilongo (FD)
Prof. Edson Cezar Wendland (EESC)
Prof. Tarcísio Eloy Pessoa de Barros Filho (FM)