

A PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM EDUCAÇÃO NO BRASIL: REFLEXÕES SOBRE GESTÃO DE BOAS PRÁTICAS DAS SECRETÁRIAS

Silvia Adriana da Silva Soares¹

Evaldo Luis Pauly²

Tamara Cecilia karawejczyk Telles³

RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar a atuação das secretárias dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em educação, em relação às demandas geradas pelo sistema de avaliação quadrienal da CAPES, visando à qualificação dos processos e práticas gestoras destas colaboradoras. A pesquisa realiza um levantamento tipo survey exploratório-descritivo, com apoio bibliográfico e documental. O estudo permitiu observar que mais da metade dos participantes afirmam buscar formação complementar para suprir as demandas que o exercício da função requer, e de outro, localizam-se um conjunto de tarefas que extrapolam as competências próprias do papel de secretária e sugere-se que os PPGEs incentivem suas secretárias a participarem dos encontros do Fórum de Secretárias/os da região Sul (FORSEC) e do Encontro Nacional (ENSEC). Pois a participação destas profissionais nestes Fóruns permite a troca de experiências e de boas práticas de gestão, estabelece redes de cooperação e qualificação profissional.

Palavras chave: Gestão da Pós-Graduação. Avaliação Quadrienal da Pós-graduação. Boas práticas entre secretárias.

ABSTRACT

This article aimed to analyze the performance of the secretaries of the *stricto sensu* graduate programs in education, in relation to the demands generated by the CAPES four-year evaluation system, aiming at the qualification of the management processes and practices of those collaborators. The research carries out an exploratory-descriptive survey, with bibliographic and documentary support. The study made it possible to observe that more than half of the participants affirm to seek complementary training to meet the demands that the competence of the function requires, and on the other hand, a set of tasks are located that go beyond the competencies proper to the role of secretary and it is suggested that PPGEs encourage their secretaries to participate in the meetings of the Secretaries' Forum in the South (FORSEC) and the National Meeting (ENSEC). Because the participation of these professionals in these Forums allows the exchange of experiences and good management practices, it establishes cooperation and professional qualification networks.

Keywords: Postgraduate Management. Quadrennial Evaluation of Graduate Studies. Good practices among secretaries.

¹ Mestra em Educação. Secretária dos Programas de Pós-graduação *Stricto Sensu*, da Universidade La Salle (Canoas/RS/Brasil). E-mail: silviassadry@gmail.com.

² Doutor em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professor da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Educação (mestrado e doutorado) da Universidade La Salle (Canoas/RS/Brasil). E-mail: evaldo.pauly@unilasalle.edu.br.

³ Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professora da Graduação e do Programa de Pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais (mestrado e doutorado) da Universidade La Salle (Canoas/RS/Brasil). E-mail: tamara.telles@unilasalle.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

O artigo teve como objetivo analisar a atuação das secretárias dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em educação, em relação às demandas geradas pelo sistema de avaliação quadrienal da CAPES, visando à qualificação dos processos e práticas gestoras destas colaboradoras, fazendo um recorte a cerca do perfil e das competências das secretárias e tem como base o fato de que há mais de quinze anos, secretárias dos PPG's em Educação da Região Sul do país se encontram nos Fóruns de Secretárias de forma regular para compartilhar experiências de boas práticas, estabelecer redes de cooperação e se qualificarem profissionalmente.

A pesquisa teve como base empírica a coleta de informações junto às secretárias dos 184 PPGs em educação existente em fevereiro de 2019 na Plataforma Sucupira. Para compreender porque as secretárias são o foco deste estudo, é prudente apresentar um pequeno histórico de inserção e atuação da pesquisadora no campo da pesquisa. Fato que requer a apresentação de uma memória pessoal, documentada na medida do possível, sobre o Fórum de Secretários dos PPGs em Educação da Região Sul (SC, PR e RS) que teve início no ano de 2002, entre os dias 27 e 29 de novembro, na Universidade Federal de Santa Catarina, em Florianópolis, idealizado pelos Professores Doutores Lucidio Bianchetti e Maria Célia Marcondes de Moraes (*in memoriam*), ambos do PPGE – UFSC.

Desde então, o Fórum, denominado FORSEC, é realizado paralelamente às reuniões da Anped Sul, tendo como objetivo discutir questões atinentes ao trabalho nas secretarias dos PPGEs, assim como dar subsídios para seu contínuo aperfeiçoamento para atuação nos Programas (Anpedsul, 2012).

Em 28 de outubro de 2014, durante o VII Fórum de Secretários de Programa de Pós-Graduação em Educação da Região Sul foi elaborada uma carta enviada à presidenta da ANPED. Nesta carta solicitava-se apoio para realização do I Encontro Nacional de Secretárias de PPGs em Educação, pois este era um tema que vinha sendo discutido em todos os encontros do FORSEC.

O I Encontro Nacional de Secretárias/os de Programa de Pós-graduação em Educação, aconteceu de 4 a 7 de outubro de 2015, no Centro de Educação na UFSC, Florianópolis, SC, como uma das atividades paralelas da 37ª Reunião Nacional da ANPED. Neste encontro foram tratados os seguintes temas: A importância do trabalho em conjunto da Secretária com a Coordenação; Histórico do Fórum de Secretárias de Programas de Pós-Graduação em Educação da Região Sul; Avaliação Capes: Plataforma Sucupira: uma nova cultura

avaliativa; Profissionais em Gestão da Pós-Graduação: perfil, competências e atividades na percepção das secretárias dos PPGs em Educação; “Histórico e afirmação do Fórum de Secretárias/os de PPGE: Conquistas e perspectivas”; Currículo Lattes versus Plataforma Sucupira.

É importante salientar que desde 2015 o ENSEC vem sendo realizado em paralelo as reunião da ANPED, e que a dedicação das organizadoras para a realização deste evento é voluntária e nenhum dos palestrantes é remunerado ou mesmo apoiado para apresentar seu trabalho sobre os temas que as secretárias organizadoras elegem como relevantes para o desenvolvimento de suas atividades laborais.

Em pesquisa já realizada e publicada, produziram-se dados sociodemográficos destas profissionais, registraram-se suas opiniões sobre a profissão e se mapearam as principais atividades laborais que exerciam nos PPG's. A pesquisa realizou um levantamento tipo survey exploratório-descritivo, com apoio bibliográfico e documental, caracterizando-se pela abordagem qualitativa e quantitativa. Os resultados são um perfil sociodemográfico destas profissionais e o registro de suas opiniões sobre a profissão. Foi possível mapearas suas principais atividades laborais, destacando-se as boas práticas de gestão entre elas.

2 A GESTÃO DO ENSINO SUPERIOR E AS COMPETÊNCIAS

De acordo com Menegat e Colossi (2009: 78-79) “[...] o termo gestão, originado do latim para designar a ação de fazer, criar ou dirigir, administrar, governar, é utilizado na esfera organizacional para indicar as ações de um processo pelas quais os objetivos de um grupo são perseguidos e realizados”. Como em qualquer outro tipo de organização, nas Instituições de ensino superior, o termo gestão rememora duas variantes essenciais: “objetivos e os resultados e, também, se ampara conceitualmente nas ciências organizacionais. Na realidade, a gestão universitária, incluindo gestão acadêmica e administrativa, tem sido considerada um campo especial do estudo das organizações”. De maneira que, gerir significa delinear, antecipar e, com base nesta antecipação, tomar decisões futuras. Ou ainda, explicando de outra forma, é prever e decidir previamente “o que será feito. [...] é exercer a capacidade humana de escolher um caminho ou uma linha de ação antes de compreendê-la” (Menegat e Colossi, 2009: 79).

No contexto das organizações a gestão, o planejamento e a estratégia são terminações concretizadas, independente do foco a ser analisado, os termos “refletem a marca humana dessas variáveis”. Podemos proferir “que gestão, planejamento e estratégia são atividades

emergentes da racionalidade do homem na busca de seus objetivos”. Portanto o significado e o valor das pessoas e suas capacidades estabelecem o que vem sendo chamado “de capital humano, o qual assume alta relevância na esfera organizacional em geral e, particularmente, nas instituições de ensino superior” (Menegat e Colossi, 2009: 80).

De tal modo, o capital humano é o capital de pessoas, de capacidades e de competências. “A competência de uma pessoa envolve a capacidade de agir em diversas situações, tanto para criar ativos tangíveis como intangíveis. Não basta ter pessoas”. Fazendo-se imprescindível uma plataforma que seja utilizada como base para impulsionar o uso de talentos existentes. “Assim, o capital humano é basicamente constituído de talentos e competências das pessoas” (Chiavenato, 2006: 53). Portanto, o capital humano de uma empresa se constituirá com as pessoas que nela trabalham e estas são parte fundamental para o sucesso da empresa. O capital humano poderá “valer mais ou menos na medida em que contenha talentos e competências capazes de agregar valor à organização e torná-la mais ágil e competitiva” (Chiavenato, 2006: 85).

De acordo com Fleury e Fleury (2001: 186), na França, começou a debater-se sobre competência nos anos 70, “justamente do questionamento do conceito de qualificação e do processo de formação profissional, principalmente técnica. Insatisfeitos com o descompasso que se observava entre as necessidades do mundo do trabalho (principalmente da indústria)”, buscavam a aproximação entre o ensino e as necessidades reais das organizações, com propensão do aumento da “capacitação dos trabalhadores e suas chances de se empregarem. Buscava-se estabelecer a relação entre competências e os saberes – o saber agir – no referencial do diploma e do emprego”. O conceito de competência no campo educacional “passou a outras áreas, como o campo das relações trabalhistas, para se avaliarem as qualificações necessárias ao posto de trabalho, nascendo assim o inventário de competências: *bilan de compétences*”.

Le Boterf (2006: 61) fala sobre as três dimensões da competência ou do profissionalismo, considerando que “a dinâmica posta em prática por um profissional que age com competência, e que é reconhecido como tal”. A primeira dimensão é a dos “recursos disponíveis (conhecimentos, saber-fazer, capacidades cognitivas, competências comportamentais...) que ele pode mobilizar para agir”. A segunda dimensão surge da “ação e dos resultados que ela produz, isto é, a das práticas profissionais e do desempenho”. A terceira dimensão é a da “reflexividade, que é a do distanciamento em relação às duas dimensões anteriores”.

Para Fleury e Fleury (2001: 186) “o trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas se torna o prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa”. Por sua vez, Zarifian (2012) define que a competência é a inteligência colocada na prática, situações apoiadas nos conhecimentos adquiridos e transformados com mais energia, quanto mais complexa a situação, mais energia é empregada para a resolução da situação. A competência é uma reunião de conhecimentos sociais e comunicacionais sustentadas pela soma da aprendizagem e formação, no sentido da correnteza pelo sistema de avaliações. E, ainda: competência é um saber agir com responsabilidade, tendo o reconhecimento dos outros. Envolve saber como mobilizar, unificar e transpor recursos, conhecimentos e habilidades, em um contexto profissional preciso (Le Boterf, 2003).

3 A PÓS-GRADUAÇÃO BRASILEIRA

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) foi instituída em 11 de julho de 1951, pelo Decreto nº 29.741. No início do segundo mandato do governo Vargas, retomou-se o desenvolvimento da nação através da industrialização que, por sua vez, aumentou a complexidade da administração pública vindo à tona a urgência “de formação de especialistas e pesquisadores nos mais diversos ramos de atividades: de cientistas qualificados em física, matemática e química a técnicos em finanças e pesquisadores sociais” (Capes, 2014: s/p.). O Ministro da Educação designa Anísio Spínola Teixeira para organizar a CAPES, da qual se torna o primeiro presidente de 1951 a 1964. No contexto do golpe militar, surge o famoso parecer 977/65, do Conselho Federal de Educação, de autoria do Conselheiro Newton Sucupira (Sucupira, 2005). Este Parecer fixou conceitos e critérios para a classificação dos cursos de pós-graduação no Brasil, com base nos quais a CAPES fez um “levantamento” reunindo dados de 157 entidades cujos resultados demonstram “a presença de 286 cursos de aperfeiçoamento e especialização e 96 cursos de pós-graduação dos quais 22 eram de doutorado, 67 de mestrado e 7 de características que não se enquadravam nos critérios estabelecidos para verificação” (Guterres, 2002: s/p.).

Com este primeiro levantamento se inicia o processo de avaliação da Pós-Graduação no Brasil. Assim, conforme Cury, o Parecer Sucupira “passou a conceituar e normatizar os cursos de pós-graduação no Brasil” (2005: 10). Esses critérios básicos são utilizados até hoje, razão pela qual, a CAPES denominou de Plataforma Sucupira, o aplicativo “Coleta de Dados” que reúne e processa os dados necessários à avaliação da pós-graduação. Ainda,

segundo Sucupira, os interesses práticos e imediatos vão além da pós-graduação e têm por finalidade proporcionar, “dentro da universidade, o ambiente e os recursos adequados para que se realize a livre investigação científica e onde possa afirmar-se a gratuidade criadora das mais altas formas da cultura universitária” (2005: 164).

As principais definições do Parecer Sucupira de 1965 permanecem vigentes, havendo apenas uma breve descontinuidade, em 15 de março de 1990, quando o governo Collor extinguiu a Capes pela Medida Provisória nº 150. Com a mobilização das pró-reitorias de pesquisa e pós-graduação das universidades e apoio do Ministério da Educação, em 12 de abril de 1990, a Capes é restituída pela Lei nº 8.028. Dentre outras atividades, é responsabilidade da Capes realizar a avaliação da pós-graduação *stricto sensu*. Este sistema de avaliação está em contínuo aperfeiçoamento e “serve de instrumento para a comunidade universitária na busca de um padrão de excelência acadêmica para os mestrados e doutorados nacionais” e os resultados desta avaliação são utilizados para formulação e reformulação das “políticas para a área de pós-graduação” (Capes, 2014: s/p).

Em 2014, o aplicativo Coleta evoluiu para a Plataforma Sucupira. O Fórum de Secretárias dos PPG's em Educação da Região Sul, foi criado em 1998 justamente para promover a troca de experiências sobre o preenchimento do relatório Coleta, porém, na atualidade o Fórum tem como objetivo discutir questões concernentes ao trabalho nas secretarias dos PPG's em Educação, assim como, instrumentalizá-las para o contínuo aperfeiçoamento da sua eficiência nos Programas (Anpedsul, 2012).

A Plataforma Sucupira pressupõe a participação direta de cada integrante dos PPG's no processo de avaliação da pós-graduação. A responsabilidade pelo preenchimento do relatório na Plataforma é pessoal de cada docente e discente dos PPG's quando preenche seu Currículo Lattes. A articulação orgânica entre a produção acadêmica individual dos docentes, das linhas de pesquisa do PPG e dos discentes é responsabilidade do Colegiado, personificado na Coordenação. Na prática, no entanto, as secretárias dos PPG's partilham dessa responsabilidade quando: a) verificam se os registros acadêmicos e curriculares de discentes e docentes estão lançados adequadamente nos Lattes individuais; b) lançam ou informam os Coordenadores sobre os registros acadêmicos; c) lançam ou informam os registros de participantes externos; d) controlam os relatos quanto a convênios internacionais ou nacionais, etc. Na vida cotidiana dos PPG's, a Coordenação é “passageira”, pois é eleita pelo Colegiado e, conforme o costume da área, geralmente, exerce mandato de dois anos. Na prática, as secretárias formam um quadro “permanente” entre os quadriênios das avaliações.

Talvez com melhores condições que a Coordenação, a Secretária acumula expertise na

gestão das informações administrativas do Coleta. Desse modo, parece que o *modus operandi* dos PPG's é que a Secretária opere na Plataforma a inserção de informações relacionadas aos dados cadastrais do PPG, os financiadores de projetos de pesquisa, os discentes (matrícula nas disciplinas, bolsistas, registro de defesas, cadastro dos avaliadores externos, turmas, e divulgação dos textos de teses e dissertações) e as vinculações entre Linhas de Pesquisa, projetos de pesquisa e produções. Em contrapartida, a Coordenação articula com o Colegiado os textos analíticos e a autoavaliação que compõem a Proposta do Programa, tendo como base empírica a produção intelectual vinculada às Linhas e à inserção acadêmica e social que o PPG realiza de forma coletiva.

A avaliação depende da qualidade e da exatidão de informações inseridas nos campos mais adequados do aplicativo. Antes, a mesma informação poderia ser inserida em um ou mais dos diversos campos do aplicativo à escolha da Secretaria e tal escolha poderia gerar associações diferentes podendo aumentar ou reduzir a relevância dos dados. A partir das informações inseridas no Coleta de Dados Capes, gerava-se automaticamente o relatório que era entregue aos avaliadores como única fonte para redigir os pareceres indicativos da nota do Programa. Os dados a serem inseridos na Plataforma Sucupira são os mesmos do Coleta de Dados, a principal mudança é que “a inserção de informações pelos programas de pós-graduação (PPGs) passa a ser contínua e *online*”. As informações poderão ser inseridas “na Plataforma a qualquer momento, assim que alguma situação é concretizada (por ex. a matrícula ou titulação de um aluno, o cadastramento de uma produção intelectual, o ingresso de um docente)” (Capes, 2014: s/p).

Os resultados da Avaliação Quadrimestral realizada pela CAPES serve para indicar “a qualidade do desempenho e a posição relativa de cada programa no contexto de sua respectiva área”, serve de “referência para as decisões dos órgãos governamentais de investimento na pesquisa e na pós-graduação”, fundamentando as decisões do Conselho Nacional de Educação “sobre quais cursos de mestrado e de doutorado obterão” (Capes, 2014: s/p) ou não renovação e com que nota vigente para o quadriênio subsequente. Esse processo de classificação, prevendo exclusão, conservação e promoção dos PPG's gera, por óbvio, muitos conflitos de interesses, mas está estruturado de forma objetiva, pública e anterior ao processo de avaliação porque a “ficha de avaliação é constituída por um conjunto de 19 itens de naturezas diversas, alguns dos quais visando à regulação do sistema e outros à aferição de qualidade” (Avaliação Trienal, 2013: 3). Todos esses itens, ao fim e ao cabo, dependem dos dados que cada docente e discente registra em seu Lattes individual e do modo como são transferidos para a Plataforma Sucupira.

4ABORDAGEM METODOLOGIA

A pesquisa se caracterizou como um levantamento tipo survey exploratório-descriptivo, também com levantamento bibliográfico e documental, com abordagem qualitativa e quantitativa, focalizando a gestão dos programas de pós-graduação *stricto sensu*, delimitando seu campo empírico ao perfil e às competências desempenhadas pelas secretárias destes Programas de Pós-graduação, na área da Educação, no Brasil, destacando as demandas que envolvem a gestão a partir da implantação da Plataforma Sucupira. A metodologia adotada considera o fato de que o levantamento de dados é do tipo survey exploratória-descriptiva, que é aplicada durante as etapas que precedem o “estudo de um fenômeno, cujo objetivo é antecipar a percepção sobre um dado tema e fornecer as bases para uma pesquisa mais aprofundada ou quando normalmente não existem modelos e nem conceitos a serem medidos em relação ao fenômeno de interesse, como melhor medi-lo ou como descobrir novas facetas do fenômeno em estudo” (Andrietta e Miguel, 2007: 207).

Para Freitas et. al. (2000: 105) o tipo de pesquisa *survey* busca a aquisição de informações e de dados “sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário”. Para Prodanov e Freitas (2013: 57) “esse tipo de pesquisa ocorre quando envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento desejamos conhecer através de algum tipo de questionário”. Habitualmente, decorremos “à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obtermos as conclusões correspondentes aos dados coletados”.

Segundo Gil (2008: 50) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”, na atualidade também por teses e dissertações. “A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”. Além disso, o “desenvolvimento da pesquisa documental segue os mesmos passos da pesquisa bibliográfica”.

Para Creswell (2010: 238) com o uso das abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa, “[...] pode-se obter mais insights com a combinação das pesquisas qualitativas e quantitativas. Seu uso combinado proporciona uma maior compreensão dos problemas de pesquisa”. De tal modo, a abordagem quantitativa servirá para: “Identificar a população do estudo. Também declarar o tamanho dessa população e os meios para identificar os

indivíduos na população” (2010: 180). A abordagem qualitativa oferece “uma lente geral de orientação para o estudo de questões de gênero, classe e raça ou outras questões de grupos marginalizados” (2010: 90). Segundo o autor a pesquisa qualitativa é utilizada “para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano” (Creswell, 2010: 180).

O campo empírico da pesquisa foi formado pelas 184 secretárias que atuavam nos PPG's no Brasil, em fevereiro de 2019, conforme informação da Plataforma Sucupira.

O instrumento para coleta de dados utilizado foi o questionário elaborado via *google docs*, contendo 13 questões fechadas referentes à caracterização dos sujeitos respondentes e oito questões abertas sobre o tema específico do estudo. O questionário foi inserido no *Google Forms* e, através deste aplicativo, foi enviado para as 184 Secretárias dos Programas de Pós-graduação na área da Educação que constavam na Plataforma Sucupira. Os e-mails institucionais dos PPGs também foram obtidos na Plataforma Sucupira em Cursos Reconhecidos.

O uso de questionários on-line utilizando o *Google Forms* como uma Ferramenta Assíncrona de Comunicação (FAC) vem se ampliando na área da Educação. Dias e Eisenberg consideram que o uso de FAC se constitui como “uma opção metodológica necessária na construção de dados para determinados tipos de pesquisas que envolvem temas delicados e de difícil abordagem” (2019: 188) como é o caso desta pesquisa que envolve secretárias localizadas em todo o Brasil.

Para a Análise dos dados foram feitas **inferências** a partir das diferentes respostas dadas ao questionário e para os dados estatísticos depois de serem adequadamente resumidos, os mesmos foram apresentados em formato de tabelas, quadros e gráficos, nos permitindo assim “observar determinados aspectos relevantes e começaremos a delinear hipóteses a respeito da estrutura do fenômeno estudado” (BARBETTA, 2006, p. 69).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Do total de 184 Programas de Pós-Graduação em Educação no Brasil, 85 secretárias responderam ao questionário de pesquisa, isso corresponde a 46% dos PPGs em Educação do país. Ao envolver praticamente a metade das secretárias existentes, essa amostra é representativa. Uma razão para esse índice significativo de respostas pode ser uma decorrência dos sete anos de inserção da pesquisadora com o Fórum de Secretárias organizadas em torno dos encontros da ANPED/Sul e da reunião anual da ANPED.

Das 85 secretárias que participaram da pesquisa, 58 (68,2%) eram do sexo feminino e 27 (31,8%) do sexo masculino. Assim como na pesquisa realizada por Soares e Pauly (2015: 397) com secretárias/os de PPG em educação na Região Sul, “dos 17 secretários presentes, 16 eram mulheres”, o artigo informa ainda que pela minha experiência profissional sabia, na ocasião, da existência de “mais dois secretários do sexo masculino atuando nos PPGs da Região Sul”. O número de secretárias do sexo feminino é muito maior do que a do sexo masculino, tanto na região sul, como no Brasil.

A próxima questão respondida foi “Em qual região do Brasil está situado seu PPG”, tivemos 29 respondentes (34,1%) na região Sul; 24 respondentes (28,2%) na região Sudeste, na região Nordeste tivemos 21 respondentes (24,7%); na região Centro-Oeste tivemos nove respondentes (10,6%) e na região Norte obtivemos dois respondentes (2,4%). A maior concentração dos PPGs está na região Sudeste. O maior número de respondentes ao questionário de pesquisa foi a Região Sul, penso que essa predominância de resposta na Região Sul se deve ao fato de estas secretárias estarem mobilizadas desde 2002 pelo Fórum de Secretárias da região Sul e a pesquisadora estar envolvida com o Fórum desde 2012.

A questão seguinte, faixa etária das secretárias respondentes da pesquisa: com idade entre 30 e 39 anos temos 38 secretárias. De 40 a 49 temos 17 secretárias, com 50 ou mais temos 14 secretárias, com até 24 anos temos cinco secretárias e de 25 a 29 anos temos 11 secretárias. A maioria, portanto das secretárias, possui entre 30 e 39 anos de idade. É possível inferir através das respostas que, considerando o fator idade, as secretárias demonstram possuir experiência profissional.

Quanto à formação acadêmica destas secretárias temos os dados a seguir: das 85 secretárias, somente cinco não possuem formação em nível de graduação completa, infelizmente não informaram que curso estão fazendo. No lado oposto, duas secretárias informaram que tem doutorado, mas não informaram em qual graduação se formaram. Há cinco secretárias que informaram somente a titulação de mestrado e quatro informaram que realizaram curso de especialização, também sem indicar qual graduação cursaram. A qualificação educacional das secretárias de PPGs é alta: 94% com formação superior, entre as quais, um pouco mais de 20%, possuem titulação de mestre ou doutor. Há secretárias formadas em diferentes áreas, mas a maioria possui graduação em administração (16), das quais seis possuem formação em Pedagogia e o mesmo número no curso de secretariado executivo.

No total foram 31 formações diferentes, tendo como predomínio, como indicado, a formação na área da Administração, o que parece coerente com o cargo de gestão que

exercem nos PPGs. Considerando que todas as secretárias desempenham as mesmas funções no caso das demandas administrativas geradas pela Plataforma Sucupira, a formação superior não deveria ser tão dispersiva, posto que as secretárias necessitam de competências bastante semelhantes. Isso demonstra que, não existe uma formação específica para ser secretária de PPG e, portanto, as competências específicas desse cargo, aparentemente, são desenvolvidas com a prática do dia a dia, no contexto profissional das Secretarias de PPGs, onde estão inseridas.

Para Le Boterf (2003) a competência é resultado do saber agir, ter a capacidade de agir, e querer agir, que requer saber fazer e como motivar, associar recursos e transmitir conhecimentos, e aptidões em uma determinada situação profissional. O poder agir compreende um contexto facilitador que contribua com os meios adequados para a criação da competência. A competência para agir depende das redes de recursos e da própria organização do trabalho. O querer agir, por sua vez, é impulsionado por desafios, por uma autoimagem positiva que encoraja a expectativa e que estimula a mobilização, através de uma situação de reconhecimento e confiança, instigando o trabalhador a tomar para si riscos. Para o autor esses fatores são resultantes da combinação destes pilares: a formação do sujeito, sua biografia, sua formação educacional e sua experiência profissional. Estes resultam de um conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais. E ainda, acrescenta o autor, competência é a aptidão de colocar em prática aquilo que se sabe sobre um determinado contexto, e que é caracterizado pelas relações de trabalho, imprevistos, cultura de empresa, restrições de tempo e de recursos.

A questão seguinte a ser respondida era: você participou de alguma atividade de formação continuada (Atualização, Treinamento, Capacitação) nos últimos dois anos? Das 85 secretárias respondentes da pesquisa, 40 não participaram de cursos de formação continuada e 45 participaram de cursos de formação continuada nos últimos dois anos. Treinamento para Plataforma Sucupira foi citado 14 vezes, reafirmando a suspeita de que as Secretárias estão bastante envolvidas numa atividade que a Plataforma Sucupira atribui exclusivamente a pessoa do coordenador. Outro indicador importante são o Fórum Nacional de Secretários em 2017 e o Fórum dos Secretários da Região Sul de 2018 que, em conjunto foram citados por 10 secretárias, onde essa mesma Plataforma é ponto de pauta permanente.

Diante dessa informação, constata-se que é uma preocupação muito presente para estas secretárias, a necessidade de estar preparada e bem qualificada para o preenchimento da Plataforma Sucupira. Essa preocupação é constante na vida de uma secretária, pois em época de preenchimento da Plataforma Sucupira trabalhamos muito e temos a noção de que

qualquer informação inadequada afetará a avaliação do Programa.

Como já mencionado anteriormente por Fleury e Fleury (2001: 186) “o debate francês a respeito de competência nasceu nos anos 70”, pontualmente da indagação sobre o conceito de qualificação e das técnicas de formação profissional. Contrariados com as necessidades do mundo do trabalho e o descompasso que observavam, buscaram “aproximar o ensino das necessidades reais das empresas”, pretendendo desenvolver as habilidades dos trabalhadores e suas oportunidades de emprego. Tentava-se construir a conexão entre competências e saberes. “Do campo educacional o conceito de competência passou a outras áreas, como o campo das relações trabalhistas” (2001: 186), para aferirem as qualificações imprescindíveis ao cargo de trabalho.

A questão seguinte perguntava: você já participou de alguma edição do Fórum de Secretários(as), Regional ou Nacional? Das 85 secretárias respondentes da pesquisa 40%, ou seja, 34 secretárias já participaram de alguma edição do FORSEC ou do ENSEC. Apesar desse índice de quase metade, pode-se considera-lo baixo porque o Encontro Nacional, na época da pesquisa, já havia realizado duas edições e o Fórum da Região Sul já possuía, nessa ocasião, mais de 15 anos de atuação, mesmo considerando que a Região Sul possua apenas 46 PPGs em Educação. Por estas razões, é plausível suspeitar que exista uma falta incentivo por parte da maioria das Coordenações e das IES para que as secretárias de seus PPGs recebam incentivo e apoio para participar destas iniciativas de formação permanente.

A questão de nº 8 aprofundava a questão anterior para aqueles respondentes que haviam participado do Fórum, pedindo que o participante indicasse o que considerava mais relevante no Fórum de Secretárias(os) para o seu trabalho? Das 34 respondentes que informaram ter participado, 30 responderam à questão.

Praticamente a metade (15) das participantes do Fórum de Secretárias destacaram a “troca de experiência” informação que coincide com um dos objetivos do Fórum. Estas também destacaram a formação técnica fornecida no Fórum, bem como pela formação de Network que possibilitava o contato delas entre si para dirimir dúvidas sobre o trabalho. Que aparece bem sintetizada por este depoimento: “A Programação do Fórum como um todo é relevante, pois tem a formação técnica relacionada ao meu fazer diário e ainda, a integração/relacionamento com os colegas, que permite a aproximação e o diálogo a cada dúvida que tenho, mesmo sendo à distância”. Em 2015 foi criado um grupo no WhatsApp denominado “PPG’s – FORSEC”, no momento temos 87 participantes, onde podemos auxiliar umas as outras, conforme necessidade.

O Fórum de Secretárias foi criado e pensado com o intuito de auxiliar a todas que

exercem esta atividade. Todas as palestras e oficinas que ocorrem durante os nossos encontros oferecem subsídios para os nossos afazeres, por isso é muito importante que cada vez mais as secretárias recebam incentivo de suas coordenações e lideranças para participarem.

Após as secretárias foram questionadas sobre: Há quanto tempo atua como secretária(o) da pós-graduação? Temos apenas seis secretárias que atuam na pós-graduação a menos de um ano; 21 atuam como secretárias entre 1 a 3 anos; de 4 a 6 anos temos 28 secretárias atuando; de 7 a 10 anos temos 17 secretárias atuando; de 11 a 15 anos temos nove secretárias em atuação; de 16 a 20 anos temos uma secretária atuando e com mais de 20 anos temos quatro secretárias em atuação. Pela quantidade de tempo no serviço percebe-se que as secretárias atuam nesta função por longos anos, podemos afirmar que são mais permanentes que alguns professores, e ainda, podemos usar aqui como exemplo o tempo de atuação dos coordenadores, que agora tende a ser de 4 anos, em função do quadriênio, podendo ser renovado ou não. Também podemos afirmar que as secretárias são mais permanentes porque são competentes no que fazem, que segundo Zarifian (2012: 19) “competência é a inteligência prática para situações que se apoiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força, quanto mais aumenta a complexidade das situações”.

Para a análise da questão 11: Considerando os quesitos da Plataforma Sucupira e os critérios de Avaliação da CAPES, quais os conhecimentos que você acha mais importante para a Secretaria contribuir para uma boa avaliação do PPG? Assinale por grau de relevância, considerando 1 para a menor relevância e 5 para a maior relevância. Para conseguir determinar o valor de importância das respostas utilizou-se a pontuação atribuída aos números, onde os valores menores que 3 não são relevantes, o 3 podemos dizer que é pouco relevante, o valor 4 é relevante e o valor 5 é muito relevante.

Ainda para a análise das respostas desta questão realizou-se um tratamento quantitativo para constituir o *Ranking* Médio (RM) empregando a escala de Likert de 5 pontos para determinar o grau de relevância para a Secretaria contribuir para uma boa avaliação do PPG. “Para o cálculo do RM utilizou-se o método de análise de escala do tipo Likert apresentado por Malhotra (2001) e utilizado por Tresca e de Rose Jr (2004) e por Cassiano (2005)” (Barbosa e Campanhol, 2006: 12):

Ao observar o RM das respostas dadas pode-se inferir que as médias abaixo de 3 significam que os Conhecimentos não são importantes considerando os quesitos da Plataforma Sucupira e os critérios de Avaliação da CAPES para contribuir para uma boa avaliação do PPG, na opinião das secretárias. As respostas com média menor que 3, obtidas

pelo Domínio da Língua Estrangeiras, Noções de Contabilidade e Conhecimento da Plataforma Carlos Chagas. Com nota acima de 3, significando que é relevante para contribuir para avaliação da Capes temos: Conhecimento a partir de intercâmbio nacional e internacional com outras instituições (3,5), Conhecimento de Logística e Domínio de Legislação (3,1) e Conhecimento de Design (3,4). Os demais conhecimentos tiveram nota superior a 4, que indica que é muito relevante, significa que são atividades realizadas pelas secretárias que contribuem bastante com critérios de Avaliação da CAPES, quais sejam: Resoluções e Portarias (4,1), Noções Gerais de Secretaria (4,2), Conhecimento de Relações Humanas (4,3), Conhecimento da Plataforma Lattes (4,4), Conhecimento de Gestão Acadêmica e Domínio de Informática (4,6), Domínio da Língua Portuguesa e Conhecimento da Plataforma Sucupira (4,7). Destaca-se aqui que o mais relevante entre todas as atividades desenvolvidas pelas secretárias, com média 4,7 foi o Domínio da Língua Portuguesa e o Conhecimento da Plataforma Sucupira, estão são as atividades mais importantes e contribuem mais para que o Programa tenha uma boa avaliação da Capes.

Este resultado também demonstra a preocupação com a escrita quando a secretaria redige documentos e a preocupação em conhecer a Plataforma Sucupira porque em muitos Programas são as secretárias que fazem o preenchimento desta e sendo este o item mais importante para a avaliação do *stricto sensu* perante a CAPES.

Para Fleury e Fleury (2001: 185), a conceituação de competência é pensada “como conjunto de **conhecimentos, habilidades e atitudes** (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas”. Melhor dizendo, a “competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém”. Apesar de que o foco de análise é o indivíduo, “a maioria dos autores americanos sinalizam a importância de se alinharem as competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações” (grifo nosso).

A questão de número 12 era: assinale apenas as atividades que você realiza: foram relacionadas 27 atividades realizadas por mim dentro da secretaria em que atuo e após perguntei: se ficou faltando alguma atividade que realiza e não consta na relação anterior, favor descrevê-la: Foram relacionadas mais 35 atividades realizadas pelas secretárias, além das 27 atividades realizadas por mim. Assim, é possível inferir que as secretárias relacionaram mais de 60 diferentes atividades. Ao observar a relação destas 35 novas atividades, percebi que muitas das tarefas relacionadas pelas colegas, eu também realizava, mas não inseri quando redigi a pergunta 12.

Ao sistematizar as informações das práticas das secretárias nos PPGs em educação, percebe-se que as secretárias são multitarefas e cada vez mais precisam se manter atualizadas e preparadas para assessorar na gestão do PPG através das 62 diferentes atividades de uma secretaria, listadas até este momento da pesquisa.

De acordo com Le Boterf (2003: 23) “a identidade do profissional é construída em relação a um projeto, a um produto, a um resultado esperado ou a um serviço para um cliente. O profissional é solicitado a contribuir para processos interofícios” e a não se limitar mais a uma função de trabalho, “mas intervir em processos e ser eficiente em interoperações”. Sendo assim, para que as secretárias consigam dar conta destas várias atividades que desempenham em seu dia a dia, e das novidades que sempre aparecem, elas devem buscar continuamente por qualificação profissional.

O último questionamento feito às secretárias foi: Você gostaria de acrescentar mais alguma informação que demonstre a importância de sua atuação na Secretaria para que seu PPG atenda melhor aos quesitos da Plataforma Sucupira?

Das 17 secretárias respondentes somente uma não tem curso de graduação completo, porém esta mesma secretária tem mais de 20 anos de experiência na função. De forma diferenciada, mas fornecendo a mesma informação, três secretárias responderam que: “Acredito ser importante criação de perfil específico de secretário para acesso à Plataforma Sucupira”. Duas secretárias responderam que: “Acredito que um ponto extremamente importante e relevante para a nossa formação seria a disponibilidade de cursos de idiomas, visando o atendimento do item relacionado à internacionalização”. Outras duas secretárias responderam: “Acredito que o acompanhamento dos egressos tem sido fator importante hoje na atuação da Secretaria”. Também de forma diferenciada, mas querendo dizer a mesma coisa, três secretárias responderam que: “Nossa atividade é imprescindível para o desenvolvimento da tarefa de preenchimento da Plataforma Sucupira, é uma atividade de muita responsabilidade”.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao sistematizar as informações das práticas das secretárias nos PPGs em educação, percebe-se que são muitas as tarefas realizadas por elas, no total, foram listadas 62 atividades realizadas. Podemos ainda dizer que as secretárias são profissionais multitarefas e cada vez mais tem que se manterem atualizadas e preparadas para assessorar na gestão da secretaria, bem como assessorar a Coordenação no fornecimento de dados para o preenchimento da

Plataforma Sucupira. Não podem, portanto, deixar de buscar formação permanente para complementar sua qualificação profissional para atender as demandas geradas pelo processo de avaliação da Capes e para isso as secretárias, de modo geral, necessitam do apoio das Coordenações dos PPGs e dos Gestores das Instituições de Ensino Superior que mantem os Programas. Em conformidade com essa necessidade, também de maneira geral, boa parte das secretárias se ressentem de um maior reconhecimento por parte das instituições e da própria CAPES, em função de um sentimento difuso acerca da invisibilidade a que seu trabalho lhes parece sofrer.

Por outro lado, parece também necessário que a Avaliação Quadrienal da CAPES reconheça uma evidência da prática: as secretárias são, de fato, responsáveis pelo preenchimento de muitas informações administrativas e quantitativas requeridas pela Plataforma Sucupira. Os dados qualitativos e acadêmicos devem ser cuidadosamente preenchidos pelas Coordenações.

Penso que as Coordenações deveriam deixar mais claro perante as suas lideranças que as secretárias têm papel importantíssimo dentro da secretaria do PPG, deixar bem claro que ajudamos muito em tudo que é preciso, que tomamos à frente em várias tarefas, que deveriam ser da coordenação e dos docentes, para ajudar o Programa a se sair bem na avaliação e todas as Coordenações deveriam incentivar suas secretárias a participarem dos encontros do FORSEC, quando acontece na Região Sul e participar do ENSEC no âmbito nacional, pois é um evento pensado para ajudar as secretárias com suas atividades laborais e principalmente a entender como funciona a avaliação da Capes e de que maneira podemos auxiliar corretamente no preenchimento da Plataforma Sucupira, que através desta pesquisa ficou bem claro que é a maior preocupação das secretárias.

Este movimento organizado pelas secretárias, através do FORSEC e do ENSEC, encontro regional e nacional demonstra a preocupação destas colaboradoras com a realização de suas atividades laborais com excelência, as sessões de comunicação propiciadas pelas secretárias e a troca formal e informal de experiências entre elas têm contribuído para o aprimoramento de suas atividades e da própria pós-graduação em educação, caracterizando uma boa prática formativa destas profissionais, muitas vezes ignoradas, mas que são estratégicas para o desenvolvimento científico da área da Educação.

REFERÊNCIAS

Andrietta, J. M.; Miguel, P. A. C. (2007). Aplicação do programa Seis Sigma no Brasil:

resultados de um levantamento tipo survey exploratório-descritivo e perspectivas para pesquisas futuras. *Gestão & Produção*, (14)2, 203-219.

Anpedsul. (2012). *Fórum de Secretários(as) de Programas de Pós-graduação em Educação da Região Sul*. Recuperado de <http://www.portalanpedsul.com.br/home.php?link=secretarios&sublink=secretarios>.

Avaliação Trienal. (2013). *Relatório de Avaliação 2010-2012*. Trienal 2013. Recuperado de <http://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=Y2FwZXMuZ292LmJyfhRyaWVuYWwtMjAxM3xneDo0ZmE1Njg0MDc4MjUwZjc3>.

Barbosa, J. P. P.; Campanhol, E. M. (2006). A indústria de confecção de Passos/MG e a capacitação de sua mão-de-obra. *REA - Revista eletrônica de administração*, Franca/SP, (5)1, 1-16. Recuperado de <http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea/article/view/193>.

Barbetta, P. A. (2006). *Estatística aplicada às ciências sociais*. (5a ed., rev.). Florianópolis: Ed. da UFSC.

Capes - Coordenação de aperfeiçoamento de nível superior. (2014). *Mestrados/Doutorados Reconhecidos*. Recuperado de <http://conteudoweb.capes.gov.br/conteudoweb/ProjetoRelacaoCursosServlet?acao=pesquisarRegiaoIes&codigoRegiao=4&descricaoRegiao=Sul#>.

Chiavenato, I. (2006). *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. (8a ed.). São Paulo: Editora Atlas S.A.

Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. (3a ed.). Porto Alegre: Artmed.

Cury, C. R. J. (2005). Quadragésimo ano do parecer CFE nº 977/65. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, (30), 7-20.

Fleury, M. T. L.; Fleury, A. (2001). Construindo o Conceito de Competência Construindo o Conceito de Competência. *RAC*, Edição Especial, 183-196. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>.

Freitas, H.; Oliveira, M.; Sacco, A. Z.; Moscarola, J. (2000). O método de pesquisa survey. *Revista de Administração*, (35)3, 105-112.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6a ed.). São Paulo: Atlas.

Guterres, C. R. J. (2002). A Faculdade Interamericana de Educação. Universidade Federal de Santa Maria. Centro de Educação/ Departamento de Educação Especial/Laboratório de Pesquisa e Documentação – *LAPEDOC*, (1)19. Santa Maria. Recuperado de <http://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2002/01/a11.htm>.

Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Artmed.

Le Boterf, G. (2006). Avaliar a competência de um profissional. Três dimensões a explorar.

Reflexão RH. Pessoal.

- Menegat, J.; Colossi, N.. (2009). Gestão do capital humano em Instituições de Ensino Superior. *Diálogo*, Canoas, (15) 73-88.
- Prodanov, C. C.; Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. (2a ed.). Novo Hamburgo: Feevale.
- Soares, S. A. S.; Pauly, E. L. (2015). Profissionais em Gestão da Pós-Graduação: perfil, competências e atividades na percepção dos secretários dos programas de pós-graduação em Educação. *RBPG*, Brasília, (12)28, 387-410.
- Sucupira, N. (2005). (Relator). Parecer CFE nº 977/65, aprovado em 3 dez. 1965. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, (30) 162-173. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n30/a14n30.pdf>.
- Zarifian, P. (2012). *Objetivo competência: por uma nova lógica*. Tradução: Maria Helena C. V. Trylinski. (1a ed. – 5º reimp.). São Paulo: Atlas.