

PERFIL E COMPETÊNCIAS DE SECRETÁRIAS/OS DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO NO BRASIL

PROFILE AND COMPETENCES OF SECRETARIATS GRADUATE PROGRAMS IN EDUCATION IN BRAZIL

PERFIL Y COMPETENCIAS DE LAS SECRETARIAS/OS DE LOS PROGRAMAS DE POSGRADO EN EDUCACIÓN EN BRASIL

SILVIA ADRIANA DA SILVA SOARES

Mestre em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade La Salle
silvia.soares@unilasalle.edu.br

IVALDO LUIS PAULY

Doutor em Educação pelo Programa de Pós-graduação em Educação. Professor do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade La Salle
evaldo.pauly@unilasalle.edu.br

Resumo

O artigo analisa a atuação de secretárias/os dos Programas de Pós-Graduação em Educação em relação às demandas da avaliação quadrienal da CAPES. Objetiva qualificar os processos e práticas gestoras destas/es colaboradoras/es para o melhor desempenho administrativo-pedagógico das coordenações, dos corpos docente e discente no processo de avaliação. A metodologia da pesquisa de tipo *survey* foi exploratório-descritiva, com apoio bibliográfico e documental. Do total de 85 secretárias/os participantes da pesquisa, 58 são do sexo feminino (68%), predomina a faixa-etária de 30 a 39 anos, a maioria (53%) atua nos PPGs entre 4 a 10 anos, destacando-se quatro secretárias com mais de 20 anos de atuação. A formação predominante é a graduação em Administração. Mais da metade das participantes busca se capacitar para atender às exigências da gestão da pós-graduação. As secretárias assumem várias tarefas que são atribuições da coordenação ou dos docentes. Assim, parece prudente recomendar que os PPG's incentivem suas secretárias a participarem dos encontros do FORSEC¹ e/ou ENSEC².

Palavras-chave: Secretaria da Pós-Graduação. Avaliação Quadrienal da Pós-graduação. Perfil e competências de secretárias/os.

Abstract

This investigation analyzes the performance of secretaries of Graduate Programs in Education, complying with the demands of the CAPES's quadrennial evaluation. The purpose of this research is to further qualify processes and managing practices of these employees for the best administrative-pedagogical performance of the chairs, teachers and students, in the drafting of the documents for evaluation. The methodology of this research was an exploratory-descriptive *survey*, supported by both bibliographic and documental sources. Out of 85 secretaries/participants of the research, 58 (68%) identify as female, the prevailing age range is between 30 up to 39 years old, and most of them remain in the Graduate Programs from 4 up to 10 years - we note that four secretaries have sustained their positions for more than 20 years. Most of the respondents have a degree in Business Administration. More than half of the participants have sought training to fulfill graduate program management demands. Our results show that secretaries work and develop several activities related to the program chair or teachers. Our conclusions suggest that Graduate Programs should incentivize the participation of their secretaries in the meetings of the Forum of Secretaries of the South Region (FORSEC) and the National Meeting (ENSEC).

Keyword: Graduate Secretariat. Quadrennial Graduate Assessment. Profile and skills of secretaries.

Resumen

El artículo analiza el papel de las/los secretarias/os de los Programas de Posgrado en Educación (PPGEs) en relación con las demandas de la evaluación cuatrienal del CAPES. Tiene por objetivo calificar los procesos y prácticas de gestión de estos colaboradores para el mejor desempeño administrativo-pedagógico de las coordinaciones, de los docentes y estudiantes en el proceso de evaluación. La metodología de investigación del tipo *survey* fue exploratoria-descritiva, con soporte bibliográfico y documental. Del total de 85 secretarias/os participantes de la encuesta, 58 (68%) son mujeres, predomina el grupo de edad de 30 a 39 años, la mayoría (53%) trabaja en los PPGs entre 4 y 10 años, destacando

¹ FORSEC - Fórum de Secretárias da Região Sul. Idealizado pelos docentes Lucidio Bianchetti e Maria Célia Marcondes de Moraes (*in memoriam*) do PPGE da UFSC, o primeiro FORSEC realizou-se em 2002 no encontro da ANPED Sul em Florianópolis.

² ENSEC - Encontro Nacional de Secretári@s de PPG em Educação, criado em 2015, durante a 37ª Reunião Nacional da ANPEd, como um evento paralelo às reuniões científicas nacionais da ANPED - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação.

cuatro secretarias con más de 20 años de experiencia. La formación predominante es la graduación en Administración. Más de la mitad de las/los participantes buscan capacitación para cumplir con los requisitos de la gestión de posgrado. Las/los secretarias/os asumen varias tareas que son responsabilidad de la coordinación o de los maestros. Por lo tanto, parece prudente recomendar que los PPGs estimulen a sus secretarias/os a participar en las reuniones de FORSEC y/o ENSEC.

Palabras clave: Secretaría de Posgrado. Evaluación cuatrienal de estudios de posgrado. Perfil y habilidades de secretarias/os.

1 INTRODUÇÃO

O artigo pesquisa a gestão de secretárias/os³ dos Programas de Pós-Graduação (PPG) em Educação no Brasil, destacando seu perfil e competências em relação às demandas de gestão surgidas com a implantação da Plataforma Sucupira⁴ pela Diretoria de Avaliação da CAPES. A pesquisa pretendia envolver os 184 PPG's em Educação existentes em fevereiro de 2019 no Brasil.

Cada Coordenador de PPG insere, na Plataforma Sucupira, as informações que ao final do quadriênio, alimentam a avaliação da Pós-Graduação realizada pela comunidade acadêmica brasileira coordenada pela CAPES. O problema da pesquisa foi identificar quais as concepções das secretárias sobre suas funções na gestão do PPG em Educação e quais competências administrativas e pedagógicas julgam capazes de melhor atender as demandas da Plataforma Sucupira.

Diante deste problema, a pesquisa coletou informações junto às secretárias dos 184 PPG's utilizando o questionário on-line disponível no aplicativo *Formulários Google*. Os dados empíricos assim obtidos foram sistematizados e analisados para identificar o perfil e as opiniões das secretárias sobre a natureza de seu trabalho no PPG em relação à Avaliação Capes baseada na Plataforma Sucupira.

2 HISTÓRICO DO SISTEMA CAPES DE AVALIAÇÃO DA PÓS-GRADUAÇÃO

A CAPES foi instituída em 1951 para formar profissionais especializados “em quantidade e qualidade, para atender às necessidades dos empreendimentos públicos e privados” do país (CAPES, 2020, s/p.). Durante o governo Vargas aumentou a demanda por

³ Como a maioria desta categoria profissional é formada por mulheres, o artigo usará o gênero feminino.

⁴ Ferramenta para coleta de informações prestadas pelos PPG's. A Plataforma cria a base de dados públicos do sistema de avaliação quadrienal da CAPES, previsto pelo Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG).

cientistas decorrente da industrialização e da complexificação da administração pública. Anísio Teixeira foi o primeiro secretário-geral da CAPES e permaneceu no cargo até 1964. Em 1965, a CAPES iniciou o processo de avaliação da Pós-Graduação, por intermédio do

Conselho de Ensino Superior, formado por Alceu Amoroso Lima, Anísio Teixeira, Antonio Ferreira de Almeida Júnior, Clóvis Salgado, Dumerval Trigueiro, José Barreto Filho, Maurício Rocha e Silva, Rubens Maciel, Valmir Chagas e Newton Sucupira (este último na condição de relator), reuniu-se para definir e regulamentar os cursos de pós-graduação nas universidades brasileiras (CAPES, 2020, online).

Nesse ano, este Conselho identificou a existência no país 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.). O relatório de Newton Sucupira foi apreciado pelo Conselho Federal de Educação e fundamentou o Parecer 977/65 que definiu os critérios brasileiros para cursos de Pós-Graduação. Conforme Cury (2005, p. 10) “o parecer CFE nº 977/65” conceituou e normatizou a pós-graduação brasileira. Estas definições básicas são utilizadas até os dias de hoje e, portanto, estruturam a Plataforma Sucupira.

Em 2014, o aplicativo Coleta CAPES foi reformulado e evoluiu para a Plataforma Sucupira, que permite ampla publicidade e transparência nos dados da avaliação quadrienal. O preenchimento da Plataforma Sucupira é atribuição exclusiva da Coordenação do PPG. O Coordenador é um docente eleito pelo Colegiado para determinado mandato, portanto, é um cargo “passageiro”. As respostas ao questionário serão analisadas mais detidamente no item 4, mas é possível adiantar que as secretárias informam que são mais “permanentes” que os Coordenadores. As secretárias também declaram que inserem dados na Plataforma Sucupira sobre o cadastro do PPG, financiadores, discentes, matrículas, disciplinas, bolsas, bancas de defesas, cadastro dos avaliadores externos e textos das teses e dissertações. Indicam, ainda, que as Coordenações, em geral, assumem os campos descritivos da Proposta do Programa. A partir dos questionários respondidos é possível projetar o *modus operandi* dos PPGs. As secretárias exercem função estratégica quando inserem informações sobre “infraestrutura física, formação e atividades de docentes, matrícula e titulação de alunos, [...] produção bibliográfica em termos de artigos científicos, livros, dissertações e teses defendidas, produção técnica e tecnológica, etc.” (GUTERRES, 2002, s/p.).

O FORSEC, Fórum de Secretários de Programa de Pós-graduação em Educação da Região Sul, o primeiro existente na área da Educação, foi criado para promover a troca de experiências sobre o preenchimento do Coleta, porém, na atualidade o Fórum tem “o objetivo de discutir questões relativas ao trabalho nas secretarias dos PPGEs, bem como instrumentalizá-los para o contínuo aperfeiçoamento da sua ação nos Programas” (PORTAL ANPEDSUL, 2012, s/p).

2.1 COMPETÊNCIAS: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Segundo Fleury e Fleury (2001) o debate sobre competência começou na França, nos anos 70, a partir da crítica “do conceito de qualificação e do processo de formação profissional, principalmente técnica”. Buscava-se aproximar o ensino das necessidades reais das organizações, com a pretensão de aumentar a “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*” (2001, p. 186).

Ainda, de acordo com Fleury e Fleury (2001, p. 187), “a competência individual encontra seus limites, [...] não sua negação no nível dos saberes alcançados pela sociedade, ou pela profissão do indivíduo, numa época determinada”. Assim, a rede de conhecimento onde o indivíduo está inserido é fundamental para que seja eficiente e gere competência. “A noção de competência aparece assim associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica”. A competência é determinada como “um saber agir responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo” (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 188).

Le Boterf (2006 p. 61) identifica 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 esse autor, competência é um saber atuar de forma responsável que compreende saber mobilizar, unificar e transmitir informações, construir soluções e habilidades em determinada situação profissional gerando, assim, o reconhecimento profissional.

A seguir, descrevem-se os passos percorridos para a realização da pesquisa, como caracterização do estudo, aspectos teóricos, unidade de análise, instrumento para coleta de dados e sua sistematização.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Trata-se de pesquisa de tipo survey exploratória-descritiva aplicada para 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 “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; MIGUEL, 2007, p. 207). A metodologia consistiu no confronto da base empírica com a bibliografia disponível. Segundo Gil (2008, p. 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 metodologia combinou análise qualitativa com a quantitativa. Para Creswell (2010, p. 238), “[...] 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 serviu para identificar “a população do estudo. Também declarar o tamanho dessa população e os meios para identificar os indivíduos na população”. A abordagem qualitativa ofereceu “uma lente geral de orientação para o estudo de questões de gênero, classe e raça ou outras questões de grupos marginalizados” (CRESWELL, 2010, p. 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, p. 180).

O campo empírico da pesquisa abrangia as secretarias dos 184 PPGs em Educação existentes em fevereiro de 2019. A coleta de dados utilizou o questionário, que para Marconi e Lakatos (2006, p. 96) é um instrumento “[...] constituído por uma série ordenada de perguntas,

que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Segundo Gil (2008, p. 122) o questionário “possibilita atingir um grande número de pessoas, mesmo que estejam” distantes, e possibilita que as pessoas o respondam no momento que entendem como “mais conveniente”.

O questionário utilizou o aplicativo *Google Forms*, continha 13 questões fechadas para caracterizar o perfil dos respondentes e oito questões abertas sobre o tema específico do estudo. O questionário foi enviado por e-mail às Secretárias dos 184 PPGs e 85 secretárias responderam, perfazendo 46,2% do total. A maior concentração dos PPGs está na região Sudeste, mas, no caso desta pesquisa, o maior número de respondentes foi da Região Sul. É provável que essa predominância regional se deva ao fato de estas secretárias estarem mobilizadas desde 2002 pelo FORSEC. Outro fator que pode explicar esse índice maior de resposta nesta região é a inserção e atuação da pesquisadora junto ao Fórum de Secretários dos PPGs em Educação da Região Sul (SC, PR e RS), desde 2012 e no Encontro Nacional de Secretárias.

3.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO FORSEC: ASPECTOS HISTÓRICOS

O FORSEC iniciou em 2002 na Universidade Federal de Santa Catarina. Foi idealizado por Lucidio Bianchetti e Maria Célia Marcondes de Moraes, então, docentes do PPG em Educação da UFSC. Neste primeiro encontro, as secretárias elaboraram uma carta solicitando apoio das Coordenações dos PPG's para a “continuidade da realização do evento, paralelamente à ANPed-Sul, visando à socialização de experiência entre docentes, discentes e secretários/as; à constituição da rede de discussão, compartilhando experiências, dúvidas e trocando informações”. Solicitou-se a presença de um técnico da CAPES para elucidar “dúvidas sobre a plataforma COLETA CAPES e o apoio dos coordenadores e das instituições para a participação dos/as secretários/as neste evento, assim como a presença do/a representante de área” (FÓRUM SUL DE SECRETÁRIAS(OS), 2002).

A partir de então, o FORSEC, acontece em paralelo às reuniões da Anped-Sul para “discutir questões relativas ao trabalho nas secretarias dos PPGs, bem como instrumentalizá-los para o contínuo aperfeiçoamento da sua ação nos Programas” (PORTAL ANPEDSUL, 2012, s/p.). As secretárias receberam a garantia de participação em todos os treinamentos promovidos pela Capes.

Durante o VII Fórum de Secretários da Região Sul, em outubro de 2014, elaborou-se carta à presidência da ANPED, solicitando apoio para o I Encontro Nacional de Secretárias de PPGs em Educação. Após uma discussão inicial, obteve-se o apoio da presidência da ANPED para realizar o I Encontro Nacional de Secretárias/os de PPG's, como atividade paralela da 37ª Reunião Nacional da ANPED. O encontro ocorreu de 4 a 7 de outubro de 2015, na UFSC. Alguns temas abordados: A importância do trabalho em conjunto da Secretária com a Coordenação; Histórico do FORSEC; Avaliação Capes; Plataforma Sucupira: uma nova cultura avaliativa; Profissionais em Gestão da Pós-Graduação: perfil, competências e atividades; Currículo Lattes versus Plataforma Sucupira.

Em julho de 2016, durante o VIII Fórum de Secretários da Região Sul, as secretárias decidiram pelo voto, solicitar a autorização da ANPED para a realização do II Encontro Nacional de Secretárias/os de Programa de Pós-graduação em Educação. As secretárias elegeram uma Coordenação para as negociações com a ANPED e uma Comissão para organizar o II ENSEC. Em março de 2017 obteve-se resposta afirmativa por e-mail:

Disponibilização de espaço físico e equipamento para projeção; certificado de participação no evento assinado pela presidência da Anped e Forsec; disponibilização da lista dos palestrantes financiados pela Anped para constituição da programação do II Encontro Nacional de Secretários; apoio da Diretoria da Anped para a solicitação de participação de técnicos da CAPES/CNPQ; inclusão do Fórum na agenda de eventos paralelos da 38ª Reunião Nacional da Anped; divulgação pela Diretoria da Anped junto às comissões locais das próximas reuniões regionais sobre a realização do VIII Forsec, bem como da realização do II Encontro Nacional de Secretários de Programas de Pós-graduação em Educação (ANPED, 2017).

Em conversa com a diretora da ANPED, durante a realização do II ENSEC, foi reiterada a parceria para a continuidade do encontro. O III ENSEC aconteceu em outubro de 2019 na Universidade Federal Fluminense, durante o qual, a autora apresentou e discutiu com suas colegas alguns dos resultados da sua pesquisa de mestrado.

A seguir descreve-se a análise dos dados coletados.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Dos 184 PPGs em Educação, 85 secretárias responderam ao questionário, correspondendo a 46% dos PPGs. Ao envolver, portanto, quase metade das secretárias, as informações obtidas parecem representativas. Entre as 85 secretárias respondentes da pesquisa,

58 (68,2%) eram mulheres e 27 (31,8%), homens. Assim como na pesquisa realizada por Soares e Pauly (2015, p. 397), o número de secretárias do sexo feminino é maior do que o de sexo masculino, tanto na região sul, como no Brasil.

A maioria das secretárias está na faixa de 30 a 39 anos de idade, com 38 secretárias. De 40 a 49, há 17; com 50 ou mais são 14; com até 24 anos, cinco e de 25 a 29 anos são 11 secretárias.

Quanto à formação, apenas cinco secretárias faziam a graduação, sem informar o curso. Duas secretárias informaram que têm doutorado, mas não informaram a graduação. Há cinco secretárias com mestrado e quatro realizavam curso de especialização, sem indicar a graduação. A qualificação educacional das secretárias de PPGs é alta: 94% possuem formação superior, das quais 21%, são mestras ou doutoras. Há secretárias formadas em diferentes áreas, mas a graduação em administração se destacou com 16 respostas; seis possuem formação em Pedagogia e o mesmo número em Secretariado Executivo. No total, são 31 formações diferentes, com predomínio de Administração, o que parece coerente com o cargo de gestão que exercem nos PPGs. Considerando que todas as secretárias desempenham as mesmas funções, a formação superior não deveria ser tão dispersa, posto que as secretárias necessitam de competências semelhantes. Isso demonstra que não existe uma formação específica para o cargo e, provavelmente, as competências específicas se desenvolvem no dia a dia das Secretarias de PPG's.

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 construir conhecimentos e aptidões em determinada profissão. O poder agir compreende um contexto facilitador que contribua com meios adequados para criar competências. 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, por meio 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 pilares resultam de um conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais. Acrescenta o autor que competência é a aptidão de colocar em prática aquilo que se sabe.

A pergunta: você participou de alguma atividade de formação continuada (Atualização, Treinamento, Capacitação) nos últimos dois anos? Quarenta secretárias responderam que não e 45 que participaram de 19 diferentes cursos. Destacou-se o curso de Treinamento para Plataforma Sucupira citado 14 vezes, reafirmando a suspeita de que as Secretárias estão bastante envolvidas com a Plataforma Sucupira, cujo acesso é exclusivo da Coordenação. O Fórum Nacional de Secretários em 2017 ou o Fórum dos Secretários da Região Sul de 2018 foram citados por 10 secretárias. Nestes Fóruns, essa Plataforma é ponto de pauta permanente. Tais dados evidenciam que as secretárias sentem necessidade de se qualificarem para preencher a Plataforma Sucupira.

A questão: Você já participou de alguma edição do Fórum de Secretários(as), Regional ou Nacional? 34 secretárias - 40% - já participaram. Apesar de quase metade participar, pode-se considerar essa frequência baixa porque, na época, o Fórum Nacional havia realizado duas edições e o Fórum da Região Sul existia há mais de 15 anos. Parece plausível suspeitar que a maioria das IES não incentiva a participação de suas secretárias nestas iniciativas de formação permanente.

A questão seguinte aprofundava a questão anterior, pedindo que o participante indicasse o que considerava mais relevante no Fórum de Secretárias para o seu trabalho? Foram obtidas 30 respostas, das quais a metade, 15 respondentes, deu a mesma resposta destacando a “troca de experiência” e a formação técnica fornecida no Fórum. As demais 15 respostas estão transcritas no quadro 1:

Quadro 1: O que você considera mais relevante no Fórum de Secretárias para o seu trabalho

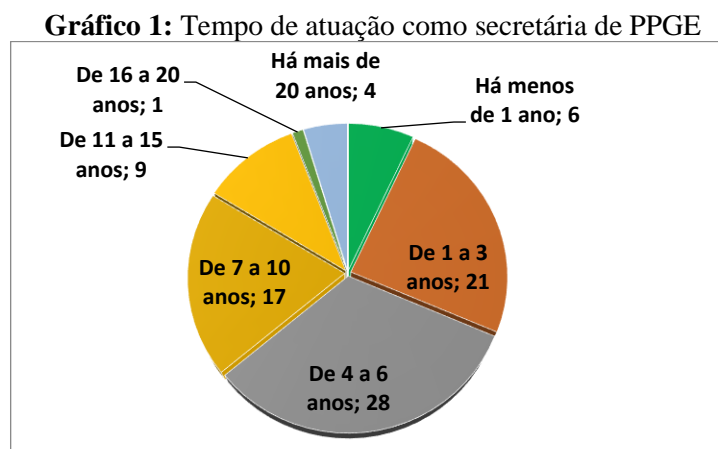
Relevância para o seu trabalho
A troca de experiências, novas técnicas de trabalho e as palestras.
Palestras sobre a plataforma Sucupira (enquanto recurso para facilitar o trabalho cotidiano da secretaria) e sobre as orientações avaliativas da CAPES; troca de informações práticas do trabalho com secretárias (sic) de outros Programas; conscientização do papel da secretaria na qualidade do serviço prestado nos Programas de Pós-graduação.
O contato com outras(os) secretárias(os), saber como as coisas são feitas em outros lugares e poder comparar e aprimorar meu trabalho.
Difusão de informações importantes sobre as especificidades do trabalho na área.
Quando participamos destes eventos, ficamos por dentro de todas as inovações tecnológicas para facilitar nosso trabalho.
Aprendizado com outras experiências e de atualizações referentes ao trabalho
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 a distância.
Além do network, às possibilidades de atualização de nossa rotina de trabalho com a troca de experiência.
A troca de experiências, o aprendizado, a ampliação da rede de contatos e amizades, e no meu

caso, que sou Secretária de PPG em Psicologia, a iniciativa dos Secretários dos PPG's da Educação é inspiradora, no sentido de se organizar e unir para fazer a diferença.
A discussão dos procedimentos de como são realizadas as atividades em cada instituição. E também os esclarecimentos sobre o funcionamento da CAPES.
Discutir sobre as demandas do trabalho. Discutir as diferenças e semelhanças do dia a dia de cada secretário.
Intercambio de vivências profissionais.
As discussões sobre a Avaliação da CAPES.
Palestras: Desmistificando a Plataforma Sucupira: como utilizar a Plataforma como facilitador das atividades nos programas.
A troca de conhecimento entre os Secretários de diferentes regiões, além das explicações sobre os sistemas de avaliação dos Programas.

Fonte: Produzido pela pesquisadora, 2019.

Destaca-se desse conjunto de respostas, a formação de Network que possibilita o contato das secretárias entre si para dirimir dúvidas sobre o trabalho. Em 2015 foi criado um grupo no WhatsApp denominado “PPG’s – FORSEC” que, em novembro de 2019, contava com 87 participantes.

Na sequência do questionário, as secretárias foram questionadas sobre quanto tempo atuava como secretária da pós-graduação. As respostas estão representadas no gráfico 1:



Fonte: Produzido pela pesquisadora, 2019.

O tempo de atuação a serviço do PPG está acima de quatro anos para 68% das secretárias, fato que parece justificar a afirmação de que a maioria das secretárias é permanente nos PPGS e, portanto, devem ser competentes no que fazem. Segundo Zarifian (2012, p. 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”.

A próxima questão foi: “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 determinar o valor de importância considerou-se que valores menores que 3 não são relevantes, o 3 seria pouco relevante, o 4 é relevante e o valor 5 é muito relevante. 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; CAMPANHOL, 2006, p. 12):

Quadro 2: Conhecimentos importantes para Secretaria contribuir para uma boa avaliação do PPG

QUESTÕES	GRAU DE RELEVÂNCIA					Ranking Médio
	1	2	3	4	5	RM
Noções gerais de Secretaria (redação de atas, de correspondência técnica, organização de arquivos, etc.)	1	5	1 5	1 8	4 4	4,2
Domínio de Língua Estrangeira	1 0	2 4	2 9	1 4	7	2,9
Domínio da Língua Portuguesa	1		3	1 2	6 8	4,7
Domínio de Informática (Word, Excel, sistema de gestão, manutenção de site do PPG, etc.)	1	1	5	1 5	6 2	4,6
Conhecimento de Relações Humanas (Orientação pedagógica de discentes e docentes, administração de conflitos, orientação a candidatos, orientação a bolsistas, etc.)	4	3	9	1 4	5 4	4,3
Conhecimento de Design (organização do espaço laboral, organização do espaço de bancas, eventos)	8	7	2 8	2 4	1 6	3,4
Domínio da legislação (LDB, Plano Nacional de Pós-Graduação, CLT, etc.)	7	6	1 5	2 9	2 4	3,1
Resoluções e Portarias (MEC, CAPES, CNPq, Agência de fomento estadual, etc.)	7	3	6	2 3	4 3	4,1
Noções de Contabilidade	2	1	2	1	4	2,8

	0	4	9	3		
Conhecimento de gestão acadêmica (controle e registro de matrícula, registro de notas, expedição de certificados e históricos, controle dos prazos de defesa, etc.)	3	2	3	1	6	4,6
Conhecimento da Plataforma Lattes	4	2	7	1	5	4,4
				5	5	
Conhecimento da Plataforma Sucupira	5		3	8	6	4,7
					8	
Conhecimento de Logística	1	8	2	1	1	3,1
	5		7	6	7	
Conhecimento a partir de intercâmbio nacional e internacional com outras instituições	9	9	2	1	2	3,5
			2	6	7	
Conhecimento da plataforma Carlos Chagas	2	1	1	1	1	2,8
	3	1	6	9	4	

Fonte: Produzido pela pesquisadora, 2019.

Ao observar o RM pode-se inferir que as médias superiores a 4, indicam que são atividades e conhecimentos que as secretárias consideram muito relevantes e, portanto, contribuem bastante para o PPG atingir os 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 as duas atividades mais relevantes entre todas, com média 4,7, foram o Domínio da Língua Portuguesa e o Conhecimento da Plataforma Sucupira. Este resultado demonstra a preocupação com a escrita e redação de documentos e na operação da Plataforma Sucupira porque em vários Programas são as secretárias que fazem o preenchimento desta Plataforma que é o instrumento mais importante para a avaliação da pós-graduação pela CAPES.

Para Fleury e Fleury (2001, p. 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” (grifo nosso). 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

alinham as competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações” (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 185).

Para a próxima questão, foram relacionadas 27 atividades baseadas na experiência da pesquisadora enquanto secretária do PPG. Solicitou-se às secretárias que assinalassem todas as atividades que realizavam. As secretárias realizam muitas atividades no seu dia a dia, por isso pode-se incorporar a ideia de competência de Fleury e Fleury (2001) que aparece integrada a verbos como: agir, impulsionar recursos, agregar saberes importantes e múltiplos, aprender, envolver-se, ser responsável, ter visão estratégica. Após a listagem das 27 atividades conhecidas pela a pesquisadora, a questão seguinte foi: “Se ficou faltando alguma atividade que realiza e não consta na relação anterior, favor descrevê-la”. Desse modo, foram relacionadas mais 35 atividades realizadas pelas secretárias, além das 27 relacionadas. Percebe-se que as secretárias são multitarefas e cada vez mais precisam se manter atualizadas e preparadas para assessorar na gestão do PPG, nos quais realizam 62 diferentes atividades, listadas até este momento da pesquisa.

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?” Esta questão pedia uma resposta descritiva e 17 responderam. De forma diferenciada, mas fornecendo a mesma informação, três secretárias responderam que: “Acredito ser importante a criação de perfil específico de secretário para acesso à Plataforma Sucupira”. Duas secretárias responderam: “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”.

Sobre os cursos de idiomas concorda-se com artigo escrito por Soares, Pauly e Fossatti (2019, p. 19), quando dizem que “as Instituições onde trabalhamos”, devem voltar “seus olhares para dentro das secretarias e invistam em formação, para estes que já fazem parte de seus quadros funcionais, preparando-os adequadamente para atender a estes visitantes estrangeiros”, por meio de cursos que consigam “suprir o que é necessário para esta demanda”. O domínio de uma língua estrangeira pela Secretária é uma competência derivada da necessidade de os PPGs atenderem às demandas de internacionalização da pesquisa, item valorado pela Avaliação atual.

Outras duas secretárias responderam: “Acredito que o acompanhamento dos egressos tem sido fator importante hoje na atuação da Secretaria”. Três secretárias responderam no

sentido de que: “Nossa atividade é imprescindível para o desenvolvimento da tarefa de preenchimento da Plataforma Sucupira, é uma atividade de muita responsabilidade”.

Aqui parece ser bem claro que as secretárias são, sim, imprescindíveis, não só para a tarefa do preenchimento da Plataforma Sucupira, mas para o bom andamento das atividades relacionadas à gestão da secretaria. Razão pela qual, sugere-se que as Coordenações deveriam informar as lideranças de suas instituições que as secretárias são também protagonistas no processo de avaliação do PPG. As secretárias assumem várias tarefas que são da coordenação ou dos docentes. Assim, parece prudente que os PPG’s incentivem suas secretárias para participarem dos encontros do FORSEC na Região Sul e/ou no ENSEC em âmbito nacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão proposta pela pesquisa foi: “Quais as concepções e opiniões das secretárias de PPGs em Educação sobre as funções que exercem em relação às competências administrativas e pedagógicas necessárias ao melhor atendimento das demandas da Plataforma Sucupira?” A resposta mais sintética se encontra no Quadro 2. Para as secretárias os seguintes itens foram eleitos como os mais importantes: Conhecimento de Gestão Acadêmica e Domínio de Informática, que ficou com média de 4,6 e Domínio da Língua Portuguesa e Conhecimento da Plataforma Sucupira com media 4,7. Destaca-se que a atividade considerada a mais relevante, com média 4,7, foi o Domínio da Língua Portuguesa, que garante uma boa redação em documentos importantes e o Conhecimento sobre a Plataforma Sucupira.

Ao findar esta investigação é possível esboçar um perfil destas profissionais. As secretárias, em sua maioria são do sexo feminino (68%), a faixa etária predominante é de 30 a 39 anos com 28 secretárias (33%). O tempo de atuação na Secretaria do PPG mais frequente situa-se entre 4 e 10 anos com 35 secretárias. Esse tempo de atuação também demonstra o acúmulo de certa experiência na função. A graduação predominante é Administração. As secretárias aparentam disposição para a formação permanente, pois mais da metade busca se atualizar e se qualificar para atender as exigências da sua atuação profissional. Em geral, as secretárias participam de treinamentos e capacitações, tanto no Fórum de Secretárias, como nos cursos de aperfeiçoamento de suas instituições. Essa disposição parece ter sido estimulada pelas demandas geradas pelo sistema de avaliação quadrienal da CAPES.

Ao sistematizar as informações das secretárias, percebe-se que são muitas as tarefas realizadas por elas, no total, foram listadas 62 atividades. As secretárias, portanto, são

profissionais multitarefas e cada vez mais têm que se atualizarem para melhor assessorar a Coordenação na produção de dados para o preenchimento da Plataforma Sucupira, uma das mais estratégicas de suas atribuições na gestão do PPG. Necessitam, portanto, de formação permanente para sua qualificação profissional, bem como necessitam do apoio das Coordenações dos PPGs e dos Gestores das IES.

REFERÊNCIAS

ANDRIETTA, J. M.; MIGUEL, P. A. C. Aplicação do programa Seis Sigma no Brasil: resultados de um levantamento tipo survey exploratório-descritivo e perspectivas para pesquisas futuras. **Gestão & Produção**, v. 14, n. 2, p. 203-219, 2007.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PESQUISA EM EDUCAÇÃO – ANPED. **Destinatário:** Representante do FORSEC Sul. Rio de Janeiro, 23 de março de 2016. Ofício ANPEd n. 013/2016.

_____. **Destinatário:** Silvia Adriana da Silva Soares - Representante do FORSEC Sul. Rio de Janeiro, 29 de março de 2017.

BARBOSA, J. P. P.; CAMPANHOL, E. M. A indústria de confecção de Passos/MG e a capacitação de sua mão de obra. **REA - Revista Eletrônica de Administração**, v. 5, n. 1, 2006. Disponível em: <http://periodicos.unifacel.com.br/index.php/rea/article/view/193/45>. Acesso em: 06 out. 2020.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior (CAPES). **Mestrados/Doutorados Reconhecidos**. 2014. Disponível em: <http://conteudoweb.capes.gov.br/conteudoweb/ProjetoRelacaoCursosServlet?acao=pesquisarRegiaoIes&codigoRegiao=4&descricaoRegiao=Sul#>. Acesso em: 06 out. 2020.

_____. **História e Missão**. Última Atualização: Quarta, 12 fevereiro 2020 10:53. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/historia-e-missao>. Acesso em: 06 out. 2020.

_____. **Educação Documento de Área e Comissão**. 2014. Disponível em: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=Y2FwZXMuZ292LmJyfHRyaWVuYWwtMjAxM3xneDo0MmM5NjRjOTAzNmYwOTlm>. Acesso em: 06 out. 2020.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3 Ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o Conceito de Competência Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, p. 183-196, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>. Acesso em: 06 out. 2020.

FÓRUM SUL DE SECRETÁRIAS(OS). [Correspondência]. Destinatário: Fórum Sul de Coordenadores de Programas de Pós-Graduação da Região Sul. Florianópolis, 29 de novembro de 2002. Carta.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUTERRES, C. R. J. A Faculdade Interamericana de Educação. **Cadernos de Educação Especial**, Santa Maria/RS, n. 19, 2002. Disponível em:
<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/5139/3163>. Acesso em: 06 out. 2020.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

_____. Avaliar a competência de um profissional. **Três dimensões a explorar**. Reflexão RH. Pessoal, junho de 2006. Disponível em: <http://www.guyleboterf-conseil.com/Article%20evaluation%20version%20directe%20Pessoal.pdf>. Acesso em: 06 out. 2020.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PORTAL ANPEDSUL. **Fórum de Secretários(as) de Programas de Pós-graduação em Educação da Região Sul**. 2012. Disponível em:
<http://www.portalanpedsul.com.br/home.php?link=secretarios&sublink=secretarios>. Acesso em: 06 out. 2020.

SOARES, S. A. da S.; PAULY, E. L. Profissionais em Gestão da Pós-Graduação: perfil, competências e atividades na percepção dos secretários dos programas de pós-graduação em Educação. **RBPG**, Brasília, v. 12, n. 28, p. 387-410, ago. 2015. Disponível em:
<http://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/768/pdf>. Acesso em: 06 out. 2020.

SOARES, S. A. S.; PAULY, E. L.; FOSSATTI, P.. As/os secretárias/os de programas de pós-graduação stricto e sua relação com a internacionalização. **Revista Internacional de Educação Superior**, v. 6, p. 1-21, 2019. Disponível em:
<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/riesup/article/view/8654582/20898>. Acesso em: 06 out. 2020.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. Tradução: Maria Helena C. V. Trylinski. 1. ed. – 5º reimp. São Paulo: Atlas, 2012.