

Quem Somos? O que fazemos? Uma Análise sobre o desempenho acadêmico dos Docentes participantes dos Programas de Pós-Graduação em Administração no Brasil

Autoria: Breno Augusto Diniz Pereira, Jonas Cardona Venturini, Vanessa Rabelo Dutra, Zeno Batistella Junior, João Heitor de Ávila Santos, Raquel Schramm Beltrame

Resumo

Esta pesquisa foi desenvolvida com o propósito de descobrir o perfil dos professores de Pós-graduação *stricto sensu* em Administração no Brasil e suas possíveis disparidades. Esse trabalho apresenta um caráter descritivo, pois tem como forma de levantamentos ou observações sistemáticas do fato, fenômeno ou processo escolhido. Além disso, caracteriza-se como um estudo quantitativo e tem como finalidade caracterizar as atividades dos professores que compõem o universo da pós-graduação. O perfil foi determinado a partir da análise da população constituída por professores permanentes dos programas de pós-graduação em Administração *stricto sensu*, no triênio 2004-2006, totalizando 983 docentes. O trabalho permitiu identificar o perfil dos docentes, através da sua produção intelectual, número de orientações nas diversas modalidades, cruzamentos da produção docente por conceito do curso, além de identificar quem é o pesquisador produtividade CNPQ. As considerações finais ratificam o expressivo crescimento da produção científica da área no último triênio de avaliação em publicações em periódicos, por parte dos professores, sendo ainda muito desproporcional esse crescimento, entre os cursos consolidados e os cursos em consolidação, causando assim, distorções que podem se tornar malélicas para todo o sistema.

1. Introdução

Quando se busca promover a reflexividade é importante que se considere o fato que ao se propor a um grupo de docentes que analise sua atuação profissional significa deflagrar uma discussão, preferencialmente coletiva, sobre determinados aspectos fundamentados teoricamente. O que ocorre a partir desta proposição é um fenômeno que não pode ser observado, uma vez que está diretamente relacionado ao pensamento docente. O grupo, por sua vez, permite que sejam esclarecidas suas dificuldades individuais, rompendo com estereótipos e possibilitando a identificação dos obstáculos que possam impedir seu desenvolvimento, além de auxiliar na resolução ou enfrentamento de seus próprios problemas, possibilitando a produção de conhecimento.

Nesse sentido, percebe-se que a cada mudança na complexidade científica, por sua vez, causa mudanças históricas as quais transformam o homem. O ser humano constrói a sua identidade com a finalidade de obter conhecimento, sendo que ela depende das obras literárias e dos textos de reflexão, de se sua própria autoria, que a expliquem e compreendam conforme a época escrita. Contudo, para desenvolver pesquisas por reconhecimento e por prestígio, os pesquisadores competem por recursos.

Como lembra Gonçalves (2003), a Pesquisa e a Pós-graduação (PG) no Brasil são atividades diretas de dois ministérios – a pesquisa, ligada ao CNPq, é gerenciada pelo Ministério de Ciência e Tecnologia (MCT), enquanto a supervisão da PG, cabe a CAPES, órgão do Ministério da Educação, Cultura e Esportes (MEC) –, gerando muitas vezes “duplicação de atribuições e duplicidade na alocação de recursos exigindo um aumento do controle que poderia ser dispensável”. Este controle, que vem, através da própria reivindicação (antiga) da comunidade acadêmica, acabou gerando, no entanto, conforme o pensamento do autor, dois efeitos indesejáveis: (1) na medida em que, para compor as várias representações nesses órgãos, os representantes da comunidade são indicados pelas Sociedades Científicas e Conselhos Profissionais. Estes, quase sempre, comprometidos com os indicadores de produtividade e de excelência de sua área e, representando segmentos de cada

área/profissão, nem sempre majoritários e onde nem sempre existe diversidade de opinião. Dessa forma, nem sempre são levadas em conta diferenças individuais e de visão de ciências ou de prática profissional nas instituições, o que pode gerar restrições de potencialidades institucionais ou de linhas de pesquisa; (2) a avaliação por pares, sendo um sistema altamente desejável, necessário e reconhecido hoje internacionalmente, enfrenta, no entanto, no Brasil, algumas dificuldades, na medida em que avaliação de projetos tem muitas vezes sido feita com base no currículo dos pesquisadores.

Ainda nesse sentido, o programa de bolsas PQ/CNPq – produtividade –, por exemplo, é crítico, pois estaria muito dependente da figura do avaliador; e uma vez que o pesquisador tivesse recebido uma classificação dada pelo respectivo comitê de avaliação, ela começaria a ser adotada no país como medida da qualificação do pesquisador, gerando efeitos de propagação da mesma, excluindo ou incluindo o referido pesquisador quase que a priori, do/no sistema, contemplando predominantemente os mesmos com novos financiamentos e assim aumentando a distância entre grupos de pesquisa consolidados e emergentes, o que obviamente se reflete no currículo do pesquisador, para bem e para mal (AXT, 2004).

Diante do que foi exposto, o presente estudo tem como objetivo geral descobrir o perfil dos professores de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Administração no Brasil e suas possíveis disparidades.

2. Para quê avaliar professores/pesquisadores de Pós-Graduação?

Nos últimos anos tem-se assistido a um evoluir de perspectivas no que diz respeito à formação de professores, estando hoje em dia associada à idéia de desenvolvimento profissional (PONTE, 1994). O desenvolvimento profissional é um tema muito debatido na investigação que toma os professores como foco, assente na idéia de um processo dinâmico que decorre ao longo da vida, envolvendo aprendizagens de diversa ordem e existindo um significativo protagonismo da parte do professor (FULLAN e HARGREAVES, 1992; HARGREAVES, 1998; JAWORSKI, 1993).

No quadro do desenvolvimento profissional, o professor é que toma as decisões fundamentais relativamente aos projetos que quer empreender e à forma como os quer executar. O desenvolvimento profissional constitui-se assim, como um conjunto de processos e estratégias que facilitam a reflexão dos professores sobre a sua própria prática, que contribuem para que os professores produzam novo conhecimento prático e sejam capazes de aprender a partir da sua experiência.

O desenvolvimento profissional pode seguir diversas estratégias nas quais se incluem processos de auto-questionamento, leituras individuais, participações em encontros, cursos de formação, entre outros. No entanto, não se pode negligenciar o envolvimento em determinados contextos formativos, experiências e projetos que incluam e fomentem o trabalhar com outros profissionais da mesma área. Também, Jaworski (1993) salienta a importância do trabalho com os outros quer seja numa posição de apoio mútuo, de partilha, quer de questionamento ou de escuta e destaca ainda o potencial da reflexão no desenvolvimento profissional dos professores “o ato de refletir pode ser visto como a ligação que falta entre experiências e aprender a partir da experiência”. Assim, é da complementaridade entre autonomia, colaboração, ação e reflexão que o professor se desenvolve profissionalmente.

Também no domínio da avaliação se tem assistido a uma evolução de perspectivas (PINTO e SANTOS, 2006), sendo hoje em dia sublinhada a sua importância enquanto elemento regulador e orientador da ação avaliada: “(a avaliação como) um processo organizado de acompanhamento, de observação e de interpretação dos efeitos de uma ação, que visa guiar as decisões necessárias ao bom funcionamento dessa ação” (LEITE, 2002, p.50).

No entender de Axt (2004) os sucessivos modelos de avaliação implantados pelas agências de fomento da Pós-Graduação e da Pesquisa, culminando no atual COLETA CAPES, implementado desde 1998, em alguns momentos, ocorreram com mudança de regras em meio aos processos de avaliação dos Programas, quando estes já haviam entregado seus relatórios de acordo com regras então vigentes. Isso aconteceu pelo menos duas vezes: na avaliação do biênio 1996-97 (em fevereiro de 1998), por conta da implantação do Núcleo de Referência Docente – NRD – que magnificou um núcleo permanente de docentes que deveriam ter título de doutor; e, mais seriamente, na avaliação do triênio 1998-2000 (em maio/junho de 2001, quando as avaliações pelas Comissões de Área já se encontravam em curso, algumas mesmo já concluídas), com o objetivo de regular a posteriori os conceitos 6 e 7, tendo como carro-chefe à inserção internacional da produção docente proporcional de cada Programa e que foi estipulada em 17% para conceito 6 (seis) e 30%, para conceito 7 (sete).

Com isso houve uma clara ação das Agências de Fomento em garantir benefícios maiores aos Programas de Pós-Graduação aos conceitos avaliativos exarados, sendo que os mesmos passaram a regular, atualmente, praticamente todas as regras do fomento – quotas de bolsas dos Programas, recursos de custeio e capital, entre outros. A sensibilidade do modelo avaliativo implantado também correspondeu ao seu caráter qualitativo estabelecendo o grau de impacto atribuído a veículos de publicação da produção científica (periódicos, encontros científicos de baixo e de alto impacto). A orientação e a regulação do modelo avaliativo por uma lógica competitiva, individualista, disciplinar, homogeneizante e excludente, gera todo um processo de definição e de normalização da Excelência em Pós-Graduação e em Pesquisa. Neste cenário encontra-se o pesquisador brasileiro e principalmente os cursos de pós-graduação em consolidação (a maioria dos cursos em Administração no país). Dessa forma, identifica-se assim um ambiente altamente competitivo e hostil para novos pesquisadores e programas em consolidação. Parte-se agora para a melhor compreensão dos critérios de avaliação existentes atualmente.

3. Os processos de Avaliação dos Pesquisadores da área de Administração, Contabilidade e Turismo

Com o intuito a identificar os processos de avaliação qualitativo e quantitativo dos Programas brasileiros de Pós-Graduação e seus pesquisadores, especificamente os da área de Administração, busca-se elucidar dois desdobramentos principais, para capturar em uma primeira tentativa a compreensão deste processo, ainda que, talvez, de modo um tanto impreciso ou parcial (pois se deixa de lado os órgãos de fomento estaduais e a iniciativa privada), buscando, apesar disso, dar-lhe um contorno de cena em curso, visto da perspectiva do pesquisador:

a) Os indicadores de produtividade do pesquisador (bolsa de produtividade do CNPq) – estipulado pelos pares, esses indicadores regulam o quanto, e como, cada um precisa produzir anualmente, tenha, ou não, obtido resultado (ou resultados suficientes) de pesquisa; e independentemente de seu modo/estilo de produção, ou de suas preferências (artigos, livros, capítulos de livros, entre outros). Atualmente, os indicadores de quantidade e qualidade são definidos pelos Comitês de Assessoramento de cada área de conhecimento à qual se vincula o pesquisador. De maneira geral, existem em comum, as seguintes normas mínimas para todos os pesquisadores disputarem as bolsas:

- 1) possuir o título de doutor ou perfil científico equivalente;
- 2) ser brasileiro ou estrangeiro com situação regular no País; e
- 3) dedicar-se às atividades constantes de seu pedido de bolsa.

Especificamente com relação ao Comitê de Assessoramento de Administração e Economia as normas mínimas, além do projeto, para se candidatar a uma bolsa de produtividade são:

1. O enquadramento dos candidatos será procedido com base na sua produção científica regular, na divulgação regular dessa produção e na orientação de recursos humanos realizadas nos últimos 5 (cinco) anos, com exceção da produção de artigos internacionais A, B e C que será computada considerando-se toda a carreira do candidato.

2. Em relação ao conteúdo da Tabela “Perfil da Administração 2006/2008”, detalhada a seguir, observa-se que:

- a produção científica de artigos internacionais A, B e C é cumulativa;
- a produção científica de artigos nacionais é baseada em um número mínimo de 4 (quatro) artigos publicados nos últimos 5 (cinco) anos;
- artigos em revistas e em congressos na categoria de pontuação superior (itens melhor qualificados JCR/ISI e Qualis/CAPES) substituem o número mínimo de artigos exigido nas categorias de pontuação inferiores;
- na formação de recursos humanos a “orientação de doutorado concluída” para as Cat/Níveis 1A, 1B e 1C somente deixará de ser exigida nos casos em que os candidatos estiverem vinculados a instituições ou centros que não possuam programa de formação de doutores.

Tabela 1. Critérios Quantitativos são utilizados para o estabelecimento do enquadramento dos candidatos nas Cat/Níveis 1A, 1B, 1C, 1D e 2 (Fontes de Consulta: JCR /ISI e Qualis/CAPES).

Elementos	Itens	Categoria/Nível				
		1ª	1B	1C	1D	2
Produção Científica	Artigo Internacional A e B	2	1	-	-	-
	Artigo Internacional C	-	1	1	-	-
Produção Científica Regular (últimos 5 anos)	Artigo Nacional A	4	3	2	1	-
	Artigo Nacional B e C	-	1	2	3	2
	Artigo Local A e B	-	-	-	1	2
Divulgação Regular da Produção Científica em Congressos (últimos 5 anos)	Artigo em Congresso Internacional A e B	4	3	3	2	1
	Artigo em Congresso Nacional A e B	4	4	3	2	2
Formação de Recursos Humanos (últimos 5 anos)	Orientação de Mestrado e Doutorado concluídos	10 pelo menos um de doutorado	8 pelo menos um de doutorado	6 pelo menos um de doutorado	4	2

Fonte: www.CNPq.br

3. Os elementos formadores dos critérios quantitativos (Tabela 1) - produção científica, divulgação da produção científica e formação de recursos humanos, quando da análise para recomendação dos candidatos que apresentarem um mesmo perfil mínimo receberão, respectivamente, pesos de 60%, 10% e 30%.

4. Os critérios qualitativos complementam os critérios quantitativos e incluem itens relevantes e de difícil quantificação. Os elementos que os compõem serão utilizados pelo Comitê

Assessor para uma avaliação mais global dos pesquisadores quando da análise para a sua recomendação. Em situações especialíssimas, estes poderão substituir alguma pontuação dos critérios quantitativos. Para a emissão de seus pareceres finais de recomendação, o Comitê Assessor atribui um peso de 80% aos critérios quantitativos e de 20% aos qualitativos.

b. Os indicadores de qualidade, definidos pelo QUALIS (Capes) de cada área – estes normalizam os espaços de publicação (eventos científicos e veículos de publicação) da produção dos pesquisadores. O que se busca aqui é avaliar o programa através da produção científica dos docentes. O peso específico da produção intelectual dos docentes para a área de Administração, Contabilidade e Turismo é de 35% da nota total do programa. Os eventos e periódicos são pontuados de 1 a 24 pontos dependendo no nível e da qualidade do veículo de publicação. A classificação dos periódicos e congressos quanto à pontuação é feito pelo comitê de avaliação da área.

Tabela 2. Conceito da produção bibliográfica do Programa

Conceito	Nº Médio de pontos, por ano, por docente permanente		
	2004 e 2005	2006	Triênio 2007-2009
Muito Bom	Maior ou igual a 14	Maior ou igual a 12	Maior ou igual a 12
Bom	Entre 10 e 14	Entre 9 e 12	Entre 9 e 12
Regular	Entre 7 e 10	Entre 5 e 9	Entre 5 e 9
Fraco	Entre 4 e 7	Entre 3 e 5	Entre 3 e 5
Deficiente	Menor que 4	Menor que 3	Menor que 3

Fonte: ficha de Avaliação da área de Administração, Contabilidade e Turismo, triênio 2004-2006 (www.capes.gov.br)

Neste tocante, para este último triênio de avaliação que transcorreu (2004-2006), para que um curso mantenha no mínimo conceito 3 (regular), 4 (bom) e 5 (muito bom) o curso teve no mínimo as produções anuais destacadas na Tabela 2.

Tabela 3. Conceitos da distribuição da produção bibliográfica de docentes permanentes

Conceito	Proporção de docentes permanentes que alcançaram 40 pontos de produção bibliográfica no triênio 2004-2006	Proporção de docentes permanentes que alcançaram 36 pontos de produção bibliográfica no triênio 2007-2009
Muito Bom	80% ou mais	80% ou mais
Bom	Entre 70% e 80%	Entre 70% e 80%
Regular	Entre 50% e 70%	Entre 50% e 70%
Fraco	Entre 20% e 50%	Entre 20% e 50%
Deficiente	Menos de 20%	Menos de 20%

Fonte: ficha de Avaliação da área de Administração, Contabilidade e Turismo, triênio 2004-2006 (www.capes.gov.br)

A Tabela 3 demonstra a distribuição da produção bibliográfica do curso/programa. Esse item avalia a homogeneidade da produção docente dos pesquisadores dos programas. Evidencia-se nos

dados da Tabela 4 os conceitos de produção de qualidade de alto impacto. Sendo que o docente tem que atingir uma média de 24 pontos ou mais no triênio para que possa ser classificado com conceito muito bom.

Tabela 4. Conceitos da produção qualificada de alto impacto

Conceito	Média de pontos no triênio 2004-2006, por docente permanente	Média de pontos no triênio 2007-2009, por docente permanente
Muito Bom	24 pontos ou mais	24 pontos ou mais
Bom	Entre 18 e 24 pontos	Entre 18 e 24 pontos
Regular	Entre 12 e 18 pontos	Entre 12 e 18 pontos
Fraco	Entre 06 e 12 pontos	Entre 06 e 12 pontos
Deficiente	Menos de 06 pontos.	Menos de 06 pontos.

Fonte: Ficha de Avaliação da área de Administração, Contabilidade e Turismo, triênio 2004-2006 (www.capes.gov.br)

Para que um programa tenha conceito 6 ou 7 deve seguir os seguintes critérios:

CONCEITO 6. Além do exigido de um Programa conceito 5:

- Programa com Doutorado, que tenha titulado doutores nos últimos cinco anos;
- Conceito MUITO BOM em Corpo Docente e Produção Intelectual;
- Inserção Internacional: convênios internacionais ativos com resultados evidenciados;

professores visitantes de universidades estrangeiras reputadas como de primeira linha; intercâmbio de alunos com universidades estrangeiras (em ambos os sentidos); participação na organização de eventos internacionais, no Brasil ou no exterior; e participação em comitês e diretorias de associações internacionais;

- Pelo menos 25% dos docentes permanentes com artigos publicados em periódicos internacionais A ou B, no triênio;
- Atuação comprovada em atividades de apoio ao desenvolvimento de programas de pós-graduação em fase de consolidação;
- 20% dos docentes permanentes classificados como bolsistas de produtividade em pesquisa no CNPq, ou como coordenadores de projetos de pesquisa financiados por agências de fomento ao ensino e pesquisa, externas a IES, de nível estadual, nacional ou internacional.

CONCEITO 7

- Programas 6 com desempenho claramente diferenciado e em nível compatível com padrões internacionais no que diz respeito à produção intelectual e grau de inserção internacional;
- Pelo menos 40% dos docentes permanentes com artigos publicados em periódicos internacionais A ou B no triênio;
- 40% dos docentes permanentes classificados como bolsistas de produtividade em pesquisa no CNPq, ou como coordenadores de projetos de pesquisa financiados por agências de fomento ao ensino e pesquisa, externas a IES, de nível estadual, nacional ou internacional.

Em síntese, um professor docente pertencente a um Programa de Pós-Graduação consolidado em Administração no Brasil, na condição de permanente, deve fazer no mínimo anualmente:

1. Ser doutor e pesquisador CNPq;
2. Ter inserção internacional através de convênios e participação em congressos;
3. Produzir, no mínimo, um periódico internacional classificado no Qualis B (Capes da área), no triênio;
4. Dar aula na graduação e na pós-graduação;
5. Ter projetos de pesquisa financiados com recursos externos a IES;
6. Produzir 24 pontos de produção de alto impacto no triênio.

Dessa forma, o que se constata é a crescente competitividade gerada pelos setores públicos de fomento a pesquisa preocupada em crescer quantitativamente a pós-graduação no país sem dar o respaldo necessário para o pesquisador iniciante. Ou seja, ser pesquisador no Brasil, vem acontecendo mais por vocação do que por incentivos governamentais.

4. Método de Trabalho

Esse trabalho apresenta um caráter descritivo, pois tem como forma de levantamentos ou observações sistemáticas do fato, fenômeno ou processo escolhido. Além disso, caracteriza-se como um estudo quantitativo, pois tem como finalidade, por meio de cruzamentos estatísticos com auxílio do software SPSS, caracterizar as atividades dos professores que compõem o universo da pós-graduação, e com isso delinear o perfil predominante entre eles.

Tal perfil foi determinado a partir da análise da população constituída por professores permanentes dos programas de pós-graduação em Administração *stricto sensu*, no triênio 2004-2006, segundo classificação da CAPES. Nesse artigo, optou-se por pesquisar todos os professores que constituem a população – 983 professores permanentes – uma vez que o objetivo desse é traçar o perfil predominante dos mesmos. O trabalho realizou-se por meio de um corte transversal, na medida em que foi desenvolvido em um dado período de tempo, enfocando a produção acadêmica de 2004 a 2006. Escolheu-se três anos, pois a avaliação dos professores pela CAPES acontece trienalmente, além disso, se fosse analisado apenas um ano se poderia incorrer em erros na identificação desse perfil, uma vez que contingências podem acontecer com os avaliados. Ressalta-se que somente foram avaliados os professores nos anos em que estiveram lecionando em pós-graduação em Administração, além de estarem classificados no enquadramento funcional como professores permanentes. Ou seja, caso o professor tivesse entrado no programa em 2005, por exemplo, a pontuação dele se deu a partir dessa data.

Os professores foram selecionados conforme classificação oficial da CAPES – Cadernos de Indicadores. Através do corpo docente disponibilizado e suas funções no triênio 2004-2006, foi possível selecionar os professores permanentes durante os anos em questão. Sendo assim, professores que não contribuíram para a pontuação do curso, por exemplo, visitantes e colaboradores, não foram tabulados durante os anos em que tiveram esses enquadramentos funcionais.

Para a coleta de dados que possibilitou a identificação do perfil do professor de pós-graduação em Administração, os dados foram compilados mediante consulta ao currículo da Plataforma Lattes, segundo o quadro de professores disponibilizados pela CAPES- totalizando 983 docentes, tabulando-os em planilha eletrônica. Em seguida, a partir do cruzamento dos dados e da utilização de ferramentas estatísticas, elaborou-se tabelas que permitiram a análise dos dados e o emprego de uma metodologia qualitativa para analisar a relação entre certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos com maior profundidade, e com isso, elaborar inferências sobre os perfis dominantes dos professores (OLIVEIRA et al., 2007).

O banco de dados supracitado é composto por diversas variáveis, que são características e atividades de cada professor: o sexo, a graduação, universidade pública ou privada, titulação, ano da

titulação, produções científicas, atuação profissional, conhecimento em idiomas, participação no corpo editorial de periódicos científicos, revisor de periódicos científicos, participação em grupo de pesquisa, aquisição de bolsa de pesquisa e o nível que pertence cada autor, orientações feitas a especializações, graduações, mestrados e doutorados, iniciação científica.

Dentro desses quesitos, os artigos publicados em periódicos e as participações em eventos com anais relevantes foram classificados de acordo com o Qualis da CAPES. Essa lista é classificada quanto ao âmbito de circulação e à qualidade, por área de avaliação. Vale ressaltar que foram incluídos no banco de dados desse estudo, apenas periódicos e anais em eventos classificados pela CAPES na área de Administração.

Além disso, as informações coletadas consistiram estritamente de dados fornecidos pelos próprios professores em seus respectivos currículos encontrados na Plataforma Lattes. Sendo assim, foram incluídos além dos professores com bolsa CNPq na área de Administração, professores atuantes nas pós-graduações estudadas que possuem a bolsa por mérito de outras áreas científicas.

Quanto às limitações da pesquisa, foram encontradas dificuldades na exatidão das informações contida nos currículos on-line, pois as constantes atualizações modificaram algumas pontuações encontradas nas produções científicas dos professores, tanto para mais, e por incrível que pareça, quanto para menos. Devido a isso, mostra-se necessário certificar que os dados foram computados, duas vezes, no período de julho de 2007 a março de 2008. Além disso, professores que não tinham o currículo disponibilizado na Plataforma Lattes, foram excluídos da pesquisa.

Assim, seguindo as etapas apresentadas acima, de acordo com as variáveis estudadas, identificou-se o perfil do professor de cursos de pós-graduação na área de Administração conforme demonstrado a seguir.

5. Análise dos Resultados

O ensino da Administração é uma arte que envolve estratégias direcionadas para um conjunto de elementos favoráveis ao alcance de objetivos concretos que a área possui. O perfil atual do educador ativo, consciente do seu poder de criatividade e responsável pelo gerenciamento das relações interativas entre o educando e o mundo, será aquele que se preocupa no alcance de objetivos planejados e pré-determinados, buscando sempre algo novo, desejável e extremamente motivador, pois sua meta é a orientação do profissional da Administração para um mundo socialmente mais justo. Não obstante, a avaliação das atividades científicas é um processo extremamente importante para a consolidação das políticas direcionadas ao desenvolvimento das áreas de conhecimento em um país. Na Tabela 5 identifica-se a quantidade e a média de orientandos por docente permanente pertencente aos Programas de Pós-Graduação em Administração no país.

Tabela 5. Avaliação descritiva da carga de orientação dos Docentes Permanentes Pertencentes aos Programas de Pós-Graduação em Administração no Brasil, no triênio 2004-2006

Orientações	Casos	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Iniciação Científica	983	0	58	2,96	5,83
Graduação	983	0	153	13,01	19,67
Especialização	983	0	188	5,62	12,76
Mestrado	983	0	172	13,84	17,56
Doutorado	983	0	25	1,15	2,91
Pós-Doutorado	983	0	2	0,01	0,10

Fonte: elaborado pelos autores

Analisando a tabela 5 pode-se notar que a média geral de orientandos por docentes chegou a mais de 36 orientandos no triênio (somando todas as modalidades de orientação). Isso representa uma média de 12 orientandos por ano por docente permanente do PPG (Programa de Pós-

Graduação). Essa média é influenciada pelas orientações na graduação, principalmente em trabalhos de conclusão de curso (13,01) e orientações de mestrado (13,84). No entanto, observa-se ainda o pouco incentivo à pesquisa de iniciação científica pelos docentes dos PPG. Com uma média de apenas 2,96 orientandos de iniciação científica no triênio, ou seja, aproximadamente 1 orientando(a) por ano, evidencia-se uma forte vocação dos cursos de graduação em Administração para o mercado de trabalho e não para a carreira acadêmica. Isso pode levar a conseqüências prejudiciais aos PPGs na medida em que não se observa um estímulo aos novos candidatos aos cursos de mestrado.

A partir da Tabela 6 busca-se avaliar as publicações dos docentes permanentes pertencentes aos PPG em Administração no triênio 2004-2006. Com relação à pontuação média dos docentes identificou-se uma baixa produção em periódicos de internacionais (menos de 9% da produção total em periódicos). Ao se analisar a média de produção em periódicos por docente chegou-se ao valor de 16,39 pontos no triênio ou 5,46 pontos por ano. Isso representa apenas um conceito regular que vai de 12 a 18 pontos (ver Tabela 4). Entretanto, há de se ressaltar que devido à dificuldade de se obter as informações com relação à pontuação de alto impacto em livros publicados, já que estes não são disponibilizados, não se pode afirmar que a área como um todo ainda está publicando pouco. Entretanto, ao se analisar individualmente a pontuação dos professores permanentes dos PPGs em Administração no triênio 2004-2006, constata-se que 17,1% desses não produziram nenhum ponto tanto em periódico como em anais.

Tabela 6. Distribuição da Produção em Periódicos dos Docentes Permanentes Pertencentes aos PPG em Administração no Brasil, no triênio 2004-2006

Publicações em Periódicos	Casos	Máximo	Pontos Totais	Média	Desvio-Padrão	
Ano 2004	Local	673	24	304	0,45	1,97
	Nacional	673	84	3.814	5,67	10,24
	Internacional	673	72	424	0,63	4,54
Soma 2004		682	96	4.528	6,64	11,61
Ano 2005	Local	802	16	368	0,46	1,68
	Nacional	802	72	4.746	5,92	10,08
	Internacional	802	40	344	0,43	3,05
Soma 2005		804	96	5.458	6,79	11,19
Ano 2006	Local	929	24	432	0,47	1,78
	Nacional	930	114	5.342	5,74	10,69
	Internacional	930	48	352	0,38	2,87
Soma 2006		930	124	6.126	6,59	11,73
Pontos no Triênio 2004-2006	-----		206	16.114	16,39	24,8
Capítulos de livros publicados	-----		90	-----	4,43	6,69

Fonte: elaborado pelos autores

Os resultados da Tabela 7 demonstram ainda um grande enfoque da área para a publicação em anais de eventos. Apesar da valorização dos periódicos com comitê da área, do total de pontos da área no triênio (27.718 pontos), aproximadamente 42% são oriundos de anais de eventos. Sendo os anais (em média) menos pontuados do que os periódicos, observa-se ainda a carência na versão definitiva dos trabalhos por parte dos docentes em periódicos. Acredita-se que esta é uma realidade que deva mudar nos próximos anos, pois o comitê da área já avisou que os congressos continuam valendo em termos de pontuação somente para presente triênio de avaliação (2007-2009). Cabe aqui um questionamento, qual medida será tomada para que os pesquisadores possam repor esse espaço de publicação em eventos científicos? Aumento no número de periódicos avaliados para a área? Isso não acarretaria perda de qualidade? Caso não seja aumentado o número de periódicos, não

haverá gargalos de avaliação nos periódicos. Essas inquietudes não são possíveis de serem respondidas neste momento, mas passíveis de se realizar uma reflexão sobre elas.

Tabela 7. Distribuição da Produção em Anais dos Docentes Permanentes Pertencentes aos PPG em Administração no Brasil, no triênio 2004-2006

Anais de Congressos	Casos	Máximo	Pontos Totais	Média	Desvio-Padrão
Ano de 2004	676	39	3027	4,48	5,42
Ano de 2005	799	31	3829	4,79	5,34
Ano de 2006	928	46	4784	5,16	6,1
Soma Anais	983	87	11.604	11,8	12,93

Fonte: elaborado pelos autores

A seguir, busca-se classificar os 983 docentes pesquisadores pela sua produção intelectual no triênio 2004-2006. Optou-se por utilizar o mesmo critério de avaliação dos programas, caracterizando-os como “deficientes”, aqueles docentes que produziram de 0 a 9 pontos, “fracos” de 9 a 15 pontos, “regulares” de 15 a 27 pontos, “bons” de 27 a 36 pontos e “muito bons” aqueles docentes com produção maior do que 36 pontos no triênio. Esses valores foram retirados da tabela 1 tendo como base o ano de 2006 multiplicando os valores por 3.

Tabela 8. Classificação Individual dos Docentes Permanentes dos Programas de Pós-Graduação em Administração em Relação à Produção Intelectual no Triênio 2004-2006.

Classe de Docente/Curso	Frequência	%	% Cumulativo
Deficiente	361	36,7	36,7
Fraco	116	11,8	48,5
Regular	151	15,4	63,9
Bom	94	9,6	73,5
Muito Bom	261	26,5	26,5
Total	983	100	100

Fonte: elaborado pelos autores

Os resultados da Tabela 8 indicam uma preocupação para a área. Do total dos docentes 36,7% tiveram a produção científica classificada como “deficientes”. Somando o item deficiente e fraco chega-se a um total de 48,5% dos docentes permanentes pertencentes aos PPGs em administração. Isso significa que esses docentes estão contribuindo para a redução da nota, no item, produção intelectual no relatório da CAPES. Isso se torna mais preocupante quando se analisa o tipo de produção desses docentes. Cerca de 50% de sua pontuação no triênio foi oriunda de congressos científicos, que estão limitados a dois por ano no presente triênio e que irão extinguir a sua pontuação a partir de 2010.

Os resultados da Tabela 9 demonstram que a maioria dos docentes (409) participam de PPGs ainda em consolidação, ou seja, programas que ainda possuem nota 3 na avaliação. Nota-se ainda que a produção intelectual de docentes é considerada deficiente, o que pode ser observado pelo fato de 54% dos docentes estarem nesta faixa de classificação, o que demonstra um ambiente competitivo para novos pesquisadores destes programas em consolidação. Diante disto, corrobora-se o fato que a produção intelectual afeta a avaliação do curso, uma vez que o peso específico para esse indicador representa 35% da nota total do programa.

Tabela 9. Cruzamento entre nota do Programa na Capes versus a Classificação da Produção Intelectual do Docente do Programa no Triênio 2004-2006

Nota do Programa	Itens	Classificação do Docente					Total
		Deficiente	Fraco	Regular	Bom	Muito Bom	
3	Casos	221	60	57	25	46	409
	% em relação à nota	54,00%	14,70%	13,90%	6,10%	11,20%	100,00%
	% em relação à classificação	61,20%	51,70%	37,70%	26,60%	17,60%	41,60%
	% do Total	22,50%	6,10%	5,80%	2,50%	4,70%	41,60%
4	Casos	78	36	47	33	96	290
	% em relação à nota	26,90%	12,40%	16,20%	11,40%	33,10%	100,00%
	% em relação à classificação	21,60%	31,00%	31,10%	35,10%	36,80%	29,50%
	% do Total	7,90%	3,70%	4,80%	3,40%	9,80%	29,50%
5	Casos	47	16	37	19	78	197
	% em relação à nota	23,90%	8,10%	18,80%	9,60%	39,60%	100,00%
	% em relação à classificação	13,00%	13,80%	24,50%	20,20%	29,90%	20,00%
	% do Total	4,80%	1,60%	3,80%	1,90%	7,90%	20,00%
6	Casos	15	4	10	17	41	87
	% em relação à nota	17,20%	4,60%	11,50%	19,50%	47,10%	100,00%
	% em relação à classificação	4,20%	3,40%	6,60%	18,10%	15,70%	8,90%
	% do Total	1,50%	0,40%	1,00%	1,70%	4,20%	8,90%
Total	Casos	361	116	151	94	261	983
	% em relação à nota	36,70%	11,80%	15,40%	9,60%	26,60%	100,00%
	% em relação à classificação	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	% do Total	36,70%	11,80%	15,40%	9,60%	26,60%	100,00%

Fonte: elaborado pelos autores

A partir da Tabela 10 abaixo, busca-se analisar como está distribuída a produção acadêmica dos docentes dos PPGs em relação à classificação intelectual, uma vez que este é um fator de impacto na avaliação dos cursos de Pós-Graduação. Sendo os periódicos melhores avaliados, em termos quantitativos para a composição do conceito de avaliação, logo se evidencia que, se encontram em nível bom e muito bom os docentes que deram ênfase na publicação de seus trabalhos em periódicos.

Tabela 10. Distribuição da Produção Acadêmica dos Docentes dos PPGs em Administração em relação à Classificação Intelectual Docente, no Triênio 2004-2006

Produção Acadêmica/Classificação	Deficiente	Fraco	Regular	Bom	Muito Bom
Capítulos de livros publicados	2,88	4,78	4,36	4,45	6,47
Orientações graduação	10,39	12,44	12,78	16,83	15,65
Orientações em especializações	5,5	4,47	5,2	4,21	7,03
Orientações de mestrado	10,11	12,4	13,03	19,23	18,17
Orientações de doutorado	0,55	1,14	0,97	1,78	1,87
Orientação em pós-doutorado	8,31E-03	0	0	1,06E-02	1,15E-02
Iniciação científica	2,14	2,84	2,81	2,69	4,33
Pontuação Periódicos 2004	0,28	1,49	3,75	5,94	14,73
Pontuação Periódicos 2005	0,3	1,58	4,03	7,36	15,54
Pontuação Periódicos 2006	0,49	3,46	5,33	7,35	15,92
Pontuação Periódicos triênio	0,78	5,55	11,26	18,87	44,89
Pontuação Anais 2004	0,88	2,5	3,37	4,72	8,35
Pontuação Anais 2005	1,11	2,99	4,24	5,86	8,49
Pontuação Anais 2006	1,47	4,36	5,78	6,81	9,13
Pontuação Anais triênio	2,39	8,07	11,51	16,02	25,14
Pontuação Total Triênio	2,85	12,91	20,99	32,05	67,71

Fonte: elaborado pelos autores

Analisando os resultados da Tabela 11 é possível observar que dentre os 983 docentes avaliados 72,5% são do sexo masculino e que 118 são pesquisadores bolsistas produtividade CNPq. Observa-se ainda que 73,7%, dos pesquisadores CNPq, são do sexo masculino, ou seja, 87 homens possuem bolsa produtividade. Neste ponto há de se ressaltar que pelo site do CNPQ somente, atualmente, existem 96 bolsistas produtividade cadastrados na área de Administração. Entretanto, o que se observou é que alguns docentes que participam dos PPGs em administração possuem bolsas CNPQ por outras áreas correlatas, totalizando assim 118 bolsistas.

Tabela 11. Relação entre Gênero e Pesquisador Bolsista Produtividade CNPq dos Docentes Permanentes pertencentes aos PPGs em Administração no Brasil no triênio 2004-2006

Pesquisador CNPQ	Variáveis	Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
Sim	Casos	87	31	118
	% em relação ao pesquisador CNPQ	73,70%	26,30%	100,00%
	% em relação ao Sexo	12,20%	11,50%	12,00%
	% do Total	8,90%	3,20%	12,00%
Não	Casos	626	239	865
	% em relação ao pesquisador CNPQ	72,40%	27,60%	100,00%
	% em relação ao Sexo	87,80%	88,50%	88,00%
	% do Total	63,70%	24,30%	88,00%
Total	Casos	713	270	983
	% em relação ao pesquisador CNPQ	72,50%	27,50%	100,00%
	% em relação ao Sexo	100,00%	100,00%	100,00%
	% do Total	72,50%	27,50%	100,00%

Fonte: elaborado pelos autores

Tendo observado o gênero do bolsista produtividade CNPq, busca-se a compreensão da distribuição das regiões do Brasil em que se encontram esses docentes em relação ao nível da bolsa de produtividade. Evidencia-se que a região que possui mais docentes com bolsa produtividade é a Sudeste (52 bolsas), porém a maior concentração desses docentes está no nível 2 (71,20%), enquanto os docentes da região Sul alcançam 35 bolsas, sendo elas 51,40% de nível 2. Não obstante, observa-se ainda que 80% das bolsas do maior nível (1A) estão alocados nas regiões Sul e Sudeste. A região do país que apresenta maior carência de bolsistas, neste caso os advindos do CNPq, é a Centro-Oeste, pois se evidencia que apenas 9,7% das bolsas estão alocadas nessa região.

No entanto, quando se leva em conta o número de docentes permanentes da região Centro-Oeste identifica-se que a região detém 4,4% do total de docentes pertencentes aos PPGs do país, mas possui 9,7% das bolsas produtividade. O que se constata também é que os três programas tidos como de excelência em administração no Brasil (UFRGS, USP e FGV), concentram juntos 36% das bolsas produtividade do CNPQ e apenas 8,9% dos docentes.

É importante destacar que a área Administração, Ciências Contábeis e Turismo apresenta uma baixa participação no número total de bolsistas de produtividade do CNPq. Pois, existem atualmente aproximadamente 13.500 bolsas de produtividade do CNPq para todas as áreas do conhecimento. A referida área contribui com um percentual de apenas (0,71%), o que pode ser considerado muito baixo frente ao número de bolsas concedidas, dado que a área representa 3,5% de todos os programas de Pós-Graduação existentes, atualmente, no país.

De forma a sintetizar os dados apresentados e atingir os objetivos propostos pelo trabalho, segue, a seguir, o perfil dos docentes participantes dos PPG em Administração no Brasil. Esses podem assim ser caracterizados:

1. Quanto à orientação: fortemente centrada em orientações de trabalhos de conclusão de curso de graduação e de dissertações de mestrado. Pouca ênfase dada para trabalhos de iniciação científica;
2. Quanto a publicações: ainda com grande representatividade a pontuação dos anais. Um grande percentual de docentes com produção intelectual fraca ou deficiente. Em média a produção intelectual do período pode ser considerada como regular;
3. Quanto ao gênero: As mulheres já representam 27,3% do total dos docentes e 11,5% das bolsas de produtividade do CNPq;
4. Grande concentração de professores com produção intelectual deficiente em cursos em consolidação. Isso é inversamente proporcional a nota do curso/programa;
5. Restrito número de bolsas de produtividade alocado para a área. Dessa forma, há uma forte concentração de pesquisadores bolsistas do CNPq em programas já consolidados.

Tendo com intuito a aprofundamento da análise desses dados encontrados, parte agora para as considerações finais.

6. Considerações Finais

Apesar de considerar-se que a pós-graduação, nas últimas décadas, seja o melhor capítulo da política de ensino superior no Brasil, não resta dúvida que o atual momento pode estar a indicar um ponto de inflexão desse período considerado tão exitoso. A inflexão vem ocorrendo por conta de dois movimentos contraditórios, porém convergentes para o mesmo ponto. De um lado, têm-se

fortes restrições de financiamento, por conta de uma perseguição, sem trégua, ao equilíbrio fiscal, que obstrui a expansão do quantitativo formado, em nível de mestrado e doutorado, apresentando resultados concretos na qualidade da pesquisa realizada. Por outro lado, tem-se a exigência legal (além de meritória) para que o ensino superior seja dotado de uma qualificação cada vez maior.

Não resta dúvida que a restrição de financiamento inviabiliza a exigência de maior qualificação e, por conseguinte, parece deixar fora de questão a hipótese de conseguir-se uma solução fora do próprio sistema (isto é, da unidade universitária), forma até aqui adotada. Esse impasse tem induzido o sistema a autodeterminar-se em busca de saídas para a atual crise, sem, no entanto, perder a excelência no ensino e na pesquisa acadêmica.

Diante do que foi exposto, o presente estudo teve como objetivo descobrir o perfil dos professores de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Administração no Brasil e suas possíveis disparidades. Tal perfil foi determinado a partir da análise da população constituída por professores permanentes dos programas de pós-graduação em Administração, no triênio 2004-2006, de acordo com a classificação da CAPES.

Os resultados apontam para um crescente nível de exigência para os docentes pertencentes aos PPGs em Administração. A proposição de metas de publicação tanto em termos quantitativos mas principalmente em termos qualitativos está sendo conduzida de maneira acelerada por exigência dos órgãos governamentais. No caso dos cursos consolidados (aqueles que detêm conceito 5 e 6) essa crescente cobrança por maiores resultados vem solidificando a área e levando a novas inserções internacionais desses programas. Isso reflete em grandes somas de recursos, não apenas financeiros, mas principalmente de captação dos melhores doutores recém-formados para o seu quadro efetivo, bem como na seleção dos melhores candidatos para os cursos de mestrado e de doutorado. É um ciclo vicioso, onde quanto melhor o conceito na Capes em melhores são os ganhos.

Por outro lado esse processo é nocivo a todo o sistema. O que se observa é uma forte concentração de docentes com grande produção intelectual em poucos PPGs em Administração. A maioria dos cursos e docentes da área encontra-se ainda centrando seu papel na pós-graduação apenas nas aulas e nas orientações de dissertações, que muitas vezes não são traduzidas em artigos. A implantação de uma cultura de pós-graduação, principalmente em instituições de ensino superior públicas leva tempo. O grande desafio para os programas em consolidação é desenvolver nos próximos anos fórmulas criativas para conseguir, mesmo sem recursos humanos e financeiros adequados índices de crescimento que possam garantir em primeiro lugar sua sustentabilidade e em alguns casos, até uma mudança positiva de conceito.

Com o panorama apresentado, espera-se, ter alcançado o propósito inicial de do trabalho de traçar o perfil dos docentes dos Programas de Pós-Graduação em Administração no Brasil, identificando não somente o perfil, mas também sua produtividade e sua distribuição nos PPGs. Espera-se que os resultados apresentados neste trabalho, estimulem novas pesquisas para conhecer quem somos e o que fazemos, com vistas a identificar em quais regiões, linhas de pesquisa, área de atuação esses Programas de Pós-Graduação em Administração são mais produtivos.

Referências Bibliográficas:

- AXT, Margarete. O pesquisador frente à avaliação na pós-graduação: em pauta novos modos de subjetivação. **Psicologia & Sociedade**; número 16, vol. 1, p. 69-85; Número Especial 2004.
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – www.capes.gov.br
CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – www.cnpq.br

- FULLAN, M.; HARGREAVES, A. A. Teacher development and educational change. In: FULLAN, M.; HARGREAVES, A. (Eds.), **Teacher development and educational change**. London: Falmer Press, p. 1-9, 1992.
- GONÇALVES, Odair Dias. **Documentos da área Multidisciplinar**. Avaliação CAPES, 2003.
- HARGREAVES, A. **Os professores em tempos de mudança**. Lisboa: Mc Hgraw-Hill., 1998
- JAWORSKI, B. The professional development of teachers: The potential of critical reflection. **British Journal of In-service Education**, 19, 37-42, 1993.
- LEITE, C. Avaliação e projectos curriculares de escola e/ou de turma. In P. Abrantes & F. Araújo (Coord.), **Reorganização Curricular do Ensino Básico: Avaliação das aprendizagens. Das concepções às práticas**. Lisboa: Ministério da Educação, Departamento do Ensino Básico, p. 43-51, 2002.
- OLIVEIRA, Juliana Cristina; MARTINS, Carolina; BORBA, José Alonso; SILVA, Rosemeri de Fátima Carvalho da. **Traçando o Perfil dos Pesquisadores em Produtividade (PQ) do CNPQ da área de Administração e Contabilidade**. In: Encontro de ensino e pesquisa em administração e contabilidade, 1, 2007, Recife. Anais... Recife, 2007.
- PINTO, J., SANTOS, L. **Modelos de Avaliação das Aprendizagens**. Lisboa: Universidade Aberta, 2006
- PONTE, J. P. O desenvolvimento profissional do professor de matemática. **Educação e Matemática**, n. 31, p. 9-20, 1994.