

## Mestrado Profissional: Compromissos da Universidade com a Sociedade.

<sup>1</sup> Rosali Gomes Araújo Maciel

<sup>2</sup> Heloisa Guimarães Peixoto Nogueira

<sup>3</sup> Aurealice de Ataíde Cruz Calderaro Nogueira

### Resumo

*Regulamentado pela Portaria 80/1998 nasce oficialmente no Brasil o Mestrado Profissional. Ao acrescentar ao mestrado a possibilidade de formação profissional como mais uma iniciativa para favorecer o ajuste social que o país precisa realizar, um campo fértil de pesquisa se abre. E é nesse espaço que se justifica a relevância desse estudo que apresenta os ganhos sociais alcançados pelos alunos do Mestrado Profissional Gestão e Estratégia em Negócios, matriculados nas turmas de 2005 e 2006. Por meio da adoção de metodologia qualitativa, são identificados os ganhos sociais que os alunos alcançaram.*

**Palavras-chave:** 1. Competências Profissionais. 2. Mestrado Profissional. 3. Recursos Humanos. 4. Ganho social

### 1. INTRODUÇÃO

Os impactos da globalização em áreas como economia, política, cultura tem apontado para questões cruciais, dentre elas o da qualificação profissional, convocando os gestores educacionais a refletirem sobre o tipo de formação que estão proporcionando aos seus alunos. Há urgência na formação de profissionais com um novo perfil voltado para as demandas da globalização. As instituições formadoras não podem perder de vista aspectos como a decorrente organização do trabalho, que vem exigindo a elevação no nível de educação da força de trabalho e a o desenvolvimento, em seus alunos, de competências tecnológicas, de gestão e de idiomas.

Tais aspectos apontam para a necessidade dos países investirem mais em todos os níveis de educação de modo a desenvolverem, em suas forças de trabalho, competências que os permitam competirem no mercado mundial, cada vez mais globalizado. Portanto, não há dúvidas quando a urgência da profissionalização e da formação de alunos capazes de atuarem nesse cenário.

Tomando como ponto de partida a concepção de que compete a universidade atender a demanda de profissionais altamente qualificados, vinculadas ao mundo do trabalho e ao sistema produtivo, formando recursos humanos em cursos de pós-graduação *stricto sensu*,

<sup>1</sup> Mestre em Gestão e Estratégia em negócios pela Universidade federal Rural do Rio de Janeiro e Professora do UBM

<sup>2</sup> Doutora em Letras e Professora UFRRJ

<sup>3</sup> MBA em Gestão Educacional e Professora do UBM

com competências capazes de promover o desenvolvimento socioeconômico e cultural do país, esse artigo contribui com os estudos sobre Mestrados Profissionais, apontando os ganhos sociais que essa nova modalidade de pós-graduação representa para alunos e empresas.

O objetivo principal desse artigo é apresentar a experiência de um grupo de alunos matriculados no programa de Mestrado Profissional Gestão e Estratégia em Negócios, turmas de 2005 e 2006, a partir da adoção de metodologia qualitativa, apresentando os ganhos que os alunos obtiveram a partir da formação.

Os dados foram obtidos no ano de 2008, a partir de entrevista semi-estruturada, e tratados segundo a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (1995) e analisados à luz do referencial teórico de Sarsur (2007) Zarifian (2001) e Le Boterf (2003).

## 2. DAS PRIMEIRAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO AO MESTRADO PROFISSIONAL

De acordo com Souza (1997), durante 300 anos o Brasil Colônia, território português dalém-mar e mero empório de Portugal, foi visto como um entreposto comercial de fornecimento de riquezas agrícolas e minerais e fornecedor de riquezas tropicais à economia de Portugal. A prioridade para a Colônia era a fiscalização e a defesa contra a luta armada dos aborígenes e a cobiça internacional.

Com a vinda da Família Real para o Brasil, em 1808, empurrada pela invasão napoleônica, a Corte Portuguesa se viu forçada a investir na construção da infraestrutura requerida para o funcionamento do Reino e na criação de instituições capazes de fornecer formação especializada (TRAMONTIN, 1996). Surgem, em 1808, as primeiras instituições de ensino superior no Brasil: o Colégio Médico-Cirúrgico da Bahia e a cadeira de Anatomia, implantada no Hospital Militar do Rio de Janeiro, seguido da Escola Anatômica, Cirúrgica e Médica, na cidade do Rio de Janeiro. Das aulas de anatomia e cirurgia e do curso de Engenharia embutido na Academia Militar, as instituições de ensino superior se multiplicam e se diferenciam (FRANCO e RIBAS, 1990).

Em 1922, nasce a primeira universidade brasileira, a Universidade do Rio de Janeiro, por meio do casamento focado de instituições isoladas, a última a surgir na América Latina. Por mais irônico que possa parecer, a universidade brasileira foi criada para conceder o título de Doutor *Honoris Causa* ao Rei Leopoldo de Bélgica. “Não fosse por aquela vista e a ingênua vaidade de um monarca, ou o capricho de algum de seus cortesãos, a universidade brasileira talvez tivesse demorado mais 10 ou 20 anos para ser criada” (BUARQUE, 2003:21).

Em 1965 dá-se, formalmente, a implantação da pós-graduação no Brasil. “A nossa pós-graduação é cópia-carbono da americana, o que não é muito embaraçoso para nós, pois a pós-graduação européia torna-se, a cada dia, mais parecida com a americana [...]” constata Moura e Castro (2005:131).

O Parecer nº 977/1965, relatado por Newton Sucupira, define em dois níveis de formação da pós-graduação *stricto sensu*: mestrado e doutorado, que embora hierarquizados, o mestrado não constitui condição indispensável à inscrição no curso de doutorado.

Nos anos 60 assiste-se o desenvolvimento da pós-graduação *lato-sensu* e nos anos 70 e 80 a consolidação da pré-graduação *stricto-sensu*, fortemente orientada para a formação de pesquisadores (FICHER, 2005). O contexto levou a CAPES a rever sua proposta, de modo a garantir a formação de quadros de docentes pesquisadores, uma vez que o governo passou a investir maciçamente na formação de profissionais de maior poder multiplicador, os professores de ensino superior:

Ao longo de sua trajetória, a Pós-graduação brasileira cumpriu sua missão de realizar uma Campanha Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Formou professores pesquisadores e líderes intelectuais, com êxito, declara Moura e Castro (2005). Todavia, dois mercados ficaram descobertos, acrescenta o autor: “[...] o das empresas que necessitam de pessoal com um nível de preparação que ultrapassa a graduação e as instituições de ensino que precisam de perfis de professores diferentes de mestres e doutores voltados para a pesquisa acadêmica [...]” (MOURA e CASTRO, 2005:190).

Em 1995 Abílio Baeta, recém nomeado presidente da Capes, solicita formalmente a revisão do modelo praticado, destacando a necessidade de analisar as novas demandas de formação de profissionais de alto nível que não irão, necessariamente, atuar na vida acadêmica (BARROS et al, 2005:125). Ainda em 1995, é constituída uma comissão que elaborou o documento “Mestrado no Brasil- A Situação e uma Nova Perspectiva”, que deu origem a proposta “Programa de Flexibilização do Modelo de Pós-graduação *stricto-sensu*”. Em 1998 é publicada a Portaria 80/1998 esclarecendo e norteando os requisitos e condições para o enquadramento das propostas de mestrado profissional, dispondo sobre o reconhecimento dos Mestrados Profissionalizantes no Brasil.

Regulamentado pela Portaria 80/1998 nasce oficialmente o Mestrado Profissional. Em suas prioridades está o compromisso de agregar competitividade e produtividade às empresas e melhorar a gestão dos setores sociais do governo e demais organizações, acrescentando qualidade tanto na produção de bens e serviços (RIBEIRO, 2005). Dando seqüência a sua regulamentação, surgem portarias e resoluções que tentam estabelecer as diferenças entre cursos acadêmicos e profissionais, segundo Ficher (2005). O mestrado profissional é um mestrado *stricto sensu* que obedece aos procedimentos típicos dessa modalidade de ensino, visando a horizontalidade e verticalidade do conhecimento. Visto como importante na integração e complementação entre os problemas profissionais e o conhecimento gerado na universidade, o mestrado profissional constitui oportunidade de maior aproximação entre os trabalhos conduzidos pela universidade, às demandas provenientes do campo social e profissional, e às demandas por soluções tecnológicas.

Em dezembro de 2009 uma nova portaria passa a vigorar, a Portaria Normativa nº 17, substituindo a Portaria nº 7 de 22 de junho de 2009. Com nova redação, e pequenas alterações em relação ao disposto na portaria nº 7, a nova portaria dispõe sobre o mestrado profissional, considerando a necessidade de estimular a formação de mestres profissionais, definindo os objetivos do mestrado profissional e explicitando o que essa modalidade de formação possibilita.

Embora o mestrado profissional tenha sido idealizado no documento que criou a pós-graduação brasileira, Parecer nº 977 relatado por Newton Sucupira em 1965, a tradição brasileira adotou o modelo acadêmico, o que responde pelo primeiro degrau para a formação acadêmica científica, necessária à carreira universitária (NETO, 2005). Foram necessárias três

décadas para que a universidade rompesse com a visão de que os mestrados deveriam ser somente os acadêmicos. Ao abrir um espaço de formação que permite o diálogo entre as universidades e os setores produtivos, a Capes-Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-ampliou a possibilidade de aperfeiçoamento do Sistema Nacional de Pós-Graduação, criando solo fértil para investigações acerca de como os Mestrados Profissionais estão se consolidando, e, sobretudo, quais os resultados que estão produzindo.

### **3. COMPETÊNCIAS: A ARTE DE MOBILIZAR E COMBINAR RECURSOS PESSOAIS E DO MEIO.**

Moura e Castro (2005) declara que os mestrados profissionais são experiências de inovação e reinvenção das práticas acadêmicas onde alunos vem iluminar as suas práticas com as teorias. A academia aprende muito tendo praticantes como alunos.

Essa realidade sugere a adoção de uma nova lógica de formação, a de desenvolvimento de competências, visto que uma das características do profissional de novo milênio está em saber mobilizar e combinar, de modo pertinente, um conjunto de recursos para administrar uma situação complexa. (LE BOTERF, 2003).

A competência não está no posto de trabalho ou na descrição das atividades de uma determinada função, ela só se revela nas ações do indivíduo (ZARIFIAN, 2001).

Para um operador (ou uma equipe) assumir responsabilidades é aceitar assumir suas responsabilidades, logo, é aceitar ser julgado e avaliado pelos resultados obtidos no campo dos desempenhos pelos quais é responsável. Logo, é tornar-se explicitamente devedor dos resultados de sua atividade...falando mais claramente: é correr riscos (ZARIFIAN,2001:76).

Para Le Boterf (2003) a competência é a faculdade de saber mobilizar e combinar recursos pessoais e do meio. Os recursos pessoais são constituídos por saberes teóricos, procedimentais e do meio, pelo saber-fazer, pelas aptidões e experiências acumuladas.

Os saberes teóricos são saberes de inteligibilidade que tem como função levar o indivíduo saber compreender, descrever e explicar os fenômenos. Esses saberes são necessários para explicar as anomalias e orientar as decisões de intervenção e as iniciativas a serem tomadas. Os saberes procedimentais têm como função habilitar o indivíduo saber como proceder. Visam a descrição do como deve ser feito. Os saberes do meio referem-se ao contexto ao qual o profissional intervém. Esses saberes têm como função levar o indivíduo a saber agir conforme a situação, diante de eventos inesperados. O saber-fazer tem como função levar o indivíduo a saber agir em função de algo, a saber proceder, operar. É constituído por condutas, métodos ou instrumentos, cuja aplicação prática o profissional domina. As aptidões referem-se ao saber ser de uma pessoa são as qualidades pessoais que o profissional deve ter. Finalmente, os recursos do meio comportam os recursos externos que permitem ao poder agir.

#### 4. MATERIAL E MÉTODOS

Optou-se pela adoção do método qualitativo como caminho metodológico para captar a experiência dos alunos no Programa de Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia em Negócios. A esse olhar metodológico aliou-se a opção pela pesquisa bibliográfica, descritiva e de opinião. As pesquisas bibliográficas e documentais foram realizadas em fontes primárias, livros e revistas que fundamentam o tema, sítios de Internet, conforme as referências bibliográficas apresentadas ao final desse artigo.

Após a delimitação do problema foi realizada uma criteriosa revisão bibliográfica em literatura pertinente ao estudo com vistas a elaboração de um instrumento de coleta de dados. A entrevista iniciou com um *rapport* que incluiu a explicação dos objetivos do empreendimento científico, do termo de consentimento, do uso da gravação e da possibilidade de recusa, cuidados que visaram reduzir a ansiedade psicológica frente ao novo e às fantasias referentes a uma possível invasão da privacidade dos respondentes.

A pesquisa envolveu um grupo de alunos das duas turmas do programa mestrado profissional Gestão e Estratégia em Negócios nos anos de 2005 e 2006, após aprovação da Comissão de Ética em Pesquisa Experimental, protocolo nº 163/2008.

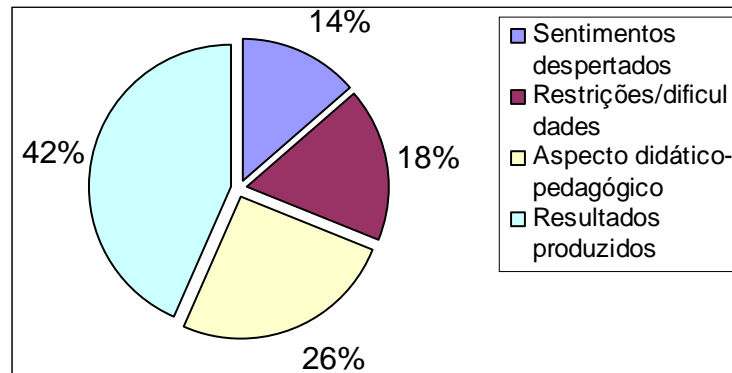
A amostra foi composta por oito homens e quatro mulheres, 27,9% do universo pesquisado, respeitando os critérios de seleção da amostra por variedade de tipos e o da exaustividade dos temas (TURATO, 2003). A idade dos atores pesquisados variou de 24 a 61 anos de idade, sendo que a maior concentração ficou entre 43 e 53 anos de idade.

Os resultados e os dados obtidos a partir das entrevistas foram tratados segundo a técnica da análise de conteúdo proposta por Bardin, respeitando os três momentos: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação (BARDIN, 1995).

#### 5. RESULTADO E DISCUSSÃO

##### A EXPERIÊNCIA NO MESTRADO PROFISSIONAL

A análise da questão: **fale-me de sua experiência no Mestrado Profissional, como o avalia?** produziu setenta e cinco categorias que foram reduzidas a um conjunto de quatro categorias mais amplas, a partir dos critérios de repetição e de diferenciação, conforme descrito no gráfico 1, a seguir:

**Gráfico3: categorias de respostas à questão 1**

42% dos entrevistados perceberam o mestrado como uma experiência que produziu resultados tangibilizados no desenvolvimento de habilidades, conhecimentos, mudanças de atitude e de postura. Esses dados permitiram inferir que os entrevistados avaliaram a experiência a partir das mudanças produzidas em suas vidas, tanto no âmbito pessoal, quanto no profissional.

E6: “Em termos de formação, achei que foi muito interessante, aprendi bastante. Os professores são muito bons... o mestrado atingiu minhas expectativas, pois pude aplicar muitas coisas em prática”

E5: “Hoje, quando alguém me procura para executar um serviço, sei exatamente como puxar dele informações necessárias para estabelecer um roteiro de ação... e saber equilibrar a expectativa dele. Apesar da empresa esperar uma receita, é aí que chega os conhecimentos aprendidos. Você já mostra que existe um método e que você não é um fazedor de milagre, você não vai chegar e ser o pajé.”

Os resultados apontam para mudanças percebidas, enfatizando a mobilização do conhecimento aprendido em situações do cotidiano profissional. Fato que nos remete ao conceito de competência de Le Boterf. Segundo esse autor (2003) ser competente é ser capaz de saber agir e reagir com pertinência, ou seja, saber o que fazer, saber ir além do prescrito, saber escolher na urgência, saber arbitrar, negociar, decidir, encadear ações de acordo com uma finalidade. É saber combinar recursos e mobiliza-los em um contexto, ou seja, saber construir competências a partir de recursos, saber tirar partido não somente de seus recursos incorporados. É saber transpor, ou seja, saber memorizar múltiplas situações e soluções, saber distanciar-se, funcionar “em dupla direção”, saber utilizar seus metacconhecimentos para modelizar, saber determinar e interpretar indicadores de contexto, saber criar as condições de transponibilidade com o auxílio de esquemas transferíveis. É saber aprender e aprender a aprender, ou seja, saber tirar as lições da experiência, saber transformar sua ação em experiência, saber descrever como se aprende, saber agir em circuito duplo de aprendizagem. E finalmente, é saber envolver-se, ou seja, saber envolver sua subjetividade, saber assumir riscos, saber empreender e ética profissional.

A segunda categoria que emergiu dos depoimentos foi a referente aos aspectos didático-pedagógico, às condições de ensino, que são externas ao aluno, que possibilitaram a construção de competências, demonstrando claramente que a linearidade do modelo tradicional de ensinar e aprender foi rompido. Esses aspectos são confirmados nos fragmentos a seguir:

E1: “A maneira como os módulos foram conduzidos, o que aprendi com os colegas nas apresentações, tudo isso foi um aprendizado, somou para a minha competência e vai ser aplicado no meu dia-a-dia... O estudo de cases ajudou... Pude assimilar e trazer para dentro da minha vida profissional”.

E1: “Consegui transpor os conteúdos para a minha prática”.

E2: “As disciplinas me ajudaram em uma reflexão... eu tinha alguns modelos na cabeça... eu era treinado para tomar decisões. Eu era muito prático”.

A terceira categoria, com 18% de frequência, englobou as restrições e dificuldades. Alguns entrevistados apontaram a questão da distribuição do tempo como uma das restrições e ou dificuldades.

E9: “O tempo é muito pesado para uma pessoa trabalhar, fazer a cadeira, fazer todas as leituras, fazer artigos e ainda avançar na dissertação”.

E6: “A única observação é que nós trabalhamos, eu acho muito puxado, principalmente para quem leva a sério. Deveria alargar mais, a dissertação deveria ter mais tempo”.

É notória a dificuldade que os profissionais de mercado enfrentam ao serem exigidos no foro científico da elaboração de artigos e trabalhos acadêmicos, tais como a dissertação. A lógica organizacional está muito mais direcionada a promoção de ações de rápido efeito corrigindo questões pontuais, muitas das quais focadas nos efeitos, e não nas causas. A relação positiva entre os esforços empreendidos versus a efetividade dos resultados, necessária tanto em um mestrado profissional quanto acadêmico, leva tempo a ser desenvolvida. Internalizar o novo ritmo exige aceitar uma nova forma de apreensão e registro das leituras a serem realizadas, exige disciplina espartana no uso do tempo escasso e foco no tema a ser investigado.

Outros apontaram dificuldades relacionadas à organização:

E9: “Eu acho que poderia ter sido melhor. Coisas que vamos percebendo. A última palestra deveria ter sido a primeira, a que falou sobre pesquisa, como seria a preparação, o tipo de dedicação necessária, a forma de leitura, então, algumas coisas que pudesse ser invertida”.

E10: “Como o mestrado profissional é em gestão e estratégia, claro que não era para voltar em conceitos da graduação, mas eu acho que a discussão deveria ter sido mais voltada para estudos de casos empresariais e aprofundar essas discussões para o que acontece no âmbito das empresas. Muitos professores voltaram a conceitos que vi na graduação”.

Finalmente, na quarta categoria estão os sentimentos despertados. A experiência foi considerada como geradora de satisfação, expressões como gostei muito, me deu confiança, aprendi bastante, foi uma experiência fantástica, valeu a pena, faria tudo outra vez, são comprovações dessa avaliação positiva do programa.

E1: “A vivência com outros profissionais e com os mestres me enriqueceu muito”.

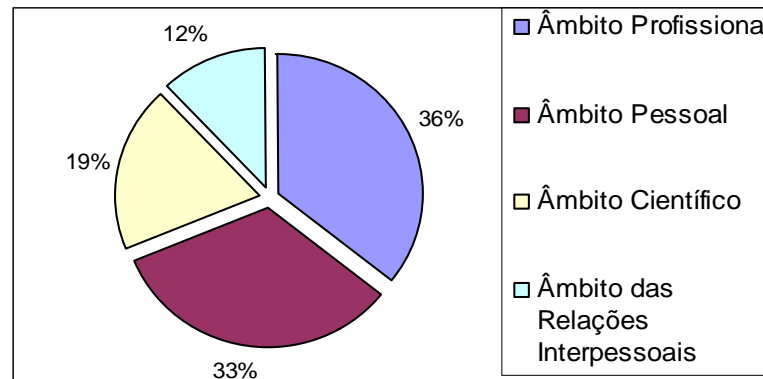
E12: “O mestrado foi muito bom para mim. Ele me deu novos horizontes, me abriu a cabeça... me deu a oportunidade de conversar e dialogar com colegas”.

E9: “O mestrado foi fantástico. Eu adorei”.

## AS MUDANÇAS

A análise da questão: O mestrado produziu mudanças em você? Fale-me sobre elas, produziu sessenta e sete categorias que foram reduzidas a um conjunto de quatro categorias mais amplas, a partir dos critérios de repetição e de diferenciação, conforme descrito no gráfico 2.

**Gráfico 4: referente à questão 3**



#### MUDANÇAS NO ÂMBITO PROFISSIONAL

Os fragmentos a seguir permitem comprovar que os entrevistados adquiriram competências que os tornaram capazes de saber agir e reagir com pertinência:

E3: “Fui chamado para trabalhar na Volks, optei por ficar na área de pesquisa e fui promovido”.

E5: “Ganhos na carreira, em termos de mercado. Tive propostas de outras instituições, da UNIMED, houve um fluxo de chamada de clientes”.

E5: hoje trabalho no SEBRAE com núcleos associativistas. Foi quando terminei o mestrado que comeci, trabalho com núcleos de escolas, lan house, agências de publicidade, padarias. A escola disse que teve um aumento de 30% do faturamento. Lan house e publicidade, posicionamento e visibilidade no mercado. Eles ainda não estão na fase de mensurar ganhos. Fizemos um evento, encontro sul fluminense de lan house, e o resultado foi que outros grupos de um município vizinho me procurou para fazer um trabalho”

Os depoimentos evidenciaram que a proposta do mestrado profissional possibilitou aos entrevistados a aplicação, em um campo profissional definido, de conhecimentos e métodos científicos atualizados (GAZZOLA, 2005), a partir de uma visão horizontal dos saberes de gestão e estratégia e de reflexões interdisciplinares em busca do enfrentamento dos problemas concretos, utilizando, de forma direcionada, o conhecimento existente para equacionar tais problemas.

Os resultados são louváveis, porém é preciso cautela para comparar tais resultados com a qualificação média dos profissionais da região, não somente em termos formativos, como inclusive em níveis de desenvolvimento profissional. Este é assunto para outra pesquisa. Como ganho para o Programa, entretanto, a confirmação de que, mesmo pouco estruturado, o mestrado já buscava atender às demandas profissionais.

#### MUDANÇAS NO ÂMBITO PESSOAL



As mudanças no âmbito pessoal foram responsáveis por 33% das frequências, sendo essa a segunda categoria. Nela foram agrupadas unidades de análise referentes a: valores, prestígio, cognição, tomada de decisão, segurança, postura, auto-estima, pensar antes de agir. Os fragmentos a seguir demonstram a distintividade positiva:

E9: “Pessoalmente mudou, mexeu até com os meus valores. O aluno que começou o mestrado saiu com uma visão mais abrangente... Passei a refletir sobre qualidade de vida e vou mudar minha vida pessoal e profissional”.

E3: “Amadureci muito como cidadão, como pessoa”.Passei a ter maior flexibilidade para negociar com as pessoas.”

E12: “ Hoje eu não tomo uma decisão tão brusca como a gente toma na empresa, de imediato. Penso mais na hora de tomar decisões, em função da bagagem que adquiri”.

A experiência no mestrado produziu mudanças na forma de perceber o mundo e a si mesmo. Os conteúdos da maior parte das disciplinas recaíram sobre problemas sociais como fome, distribuição de rendas, corrupção, escassez de recursos, poluição, descaso, violência, apontando para a gestão com foco na responsabilidade social, comprometendo as organizações com a construção de uma cidadania corporativa. Apontaram para um novo paradigma gerencial, capaz de sustentar as práticas de gestão e estratégia das empresas não somente com os lucros, mas, sobretudo, em valores calcados em uma ética planetária, na cidadania e na responsabilidade social.

E9: ”Com relação a valores, conhecimentos, aí vou além da competência. Como falei a matéria da Nogueira foi reflexiva. Me levou a pensar em uma grande revolução onde você faz as coisas certas de maneira gradual... a questão da inclusão, do respeito ao meio ambiente”.

A vivência no mestrado também produziu mudanças na identidade social de seus alunos, fato explicado pelos conceitos de categorização e comparação social. Os alunos perceberam que passaram a pertencer a um novo grupo, de que estavam filiados a um conjunto de pessoas que se diferenciam de outras por determinadas características, proporcionando sentimento de bem-estar, fortalecendo a auto-estima.

E1: “Mudei muito...Eu senti um reconhecimento, aumentou minha auto-estima, eu senti que passei a me respeitar mais, a reconhecer que eu tenho um potencial elevado, que é reconhecido pelos meus colegas, encontrei uma tribo que pensa de uma forma parecida com a minha.”

Não há como garantir que os alunos agirão com competências, mas os resultados permitem inferir que houve o desenvolvimento de competências. Que o mestrado profissional proporcionou saberes capazes de levar o aluno a agir e a querer agir, restando ao local onde desempenham suas funções a permitir o agir. Considerando que Le Boterf (2003) afirma que o potencial de um indivíduo está na crença que ele possui, delineando suas ações, o mestrado profissional produziu o desenvolvimento de uma identidade positiva. Contribuiu para que seus alunos passassem a sentir segurança em mobilizar seus conhecimentos no meio onde atuam. Um profissional seguro é capaz de assumir riscos cujos resultados serão aceitos pelo grupo de pertença.

## MUDANÇAS NO ÂMBITO CIENTÍFICO

19% das frequências recaíram na categoria âmbito científico. Os dados nos remetem a um dos objetivos do mestrado profissional, que é o de assegurar o aprofundamento de conhecimentos e técnicas de pesquisa científica ou profissional e a afirmação de Neto (2005). Esse autor esclarece que os mestrados profissionais devem formar para o mundo profissional, a partir da imersão na pesquisa aplicada, proporcionando a formação científica e profissional necessária.

Os fragmentos a seguir deixam claro essa competência adquirida.

E11: “Eu não tinha nenhum contato com a parte científica. Não me interessava por trabalho científico. Eu não lia trabalho científico. Recebi uma premiação de monografia”.

E12: “Desenvolvi a competência de escrever, passei a escrever artigos”.

De acordo com Quellhas et al (2005), os mestrados profissionais são direcionados para profissionais. Os conteúdos devem enfatizar a aplicação na prática profissional e as atividades de pesquisa devem ser contempladas nas disciplinas e na dissertação.

A titulação e as competências adquiridas proporcionaram sentimentos de segurança, de realização pessoal, de credibilidade, de identidade profissional, de reconhecer que o outro é portador de verdades, e que por isso deve ser ouvido. Tendo em vista que a competência não está no posto de trabalho, mas no indivíduo, o desenvolvimento do fortalecimento da auto-estima dos entrevistados oferece a possibilidade de inferir que eles estão aptos a assumirem responsabilidades.

E7: “Um título de mestre te abre portas. Hoje um título de mestre da instituição X não é o mesmo que ser mestre de outra instituição Y. Isso, na minha vida profissional, teve grande resultado”.

## MUDANÇAS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

12% das unidades de análise apresentaram mudanças no âmbito das relações interpessoais. Segundo Zarifian (2001), a lógica da competência está diretamente relacionada com o exercício da cidadania, ao saber ser. Ela pressupõe o comunicar-se no interior de equipes de trabalho e entre ocupações diferentes; o entender os problemas e as obrigações dos outros, a interdependência e a complementaridade, o entender a si mesmo e avaliar sua própria ação sobre os outros, para poder trabalhar em equipe, redes ou em projetos, a compartilhar normas mínimas de justiça. Os fragmentos a seguir demonstram essa competência:

E1: “Adquiri habilidades, conhecimentos...trabalhar em equipe”

E4: “Estou aprendendo a trabalhar em uma equipe multidisciplinar, trabalhar em um ambiente novo e aceitar desafios”.

Le Boterf (2003: 124) reforça que “as aptidões ou qualidades pessoais são os recursos mais difíceis de expressar e de descrever, no entanto, não devem ser negligenciados.” A capacidade de escuta, as atitudes de acolhida, a capacidade de iniciativa, a tenacidade, são capacidades cada vez mais requeridas nos ambiente profissionais. Essas capacidades são reconhecidas no saber agir, no saber relacionar-se com as pessoas.

As mudanças apontadas sinalizam que o programa de mestrado profissional avaliado produziu ganhos sociais para os seus alunos. Segundo Sarsur (2007:11), um ganho social equivale a “um conjunto de aspectos que favorecem o desenvolvimento do trabalhador como ser humano, em sua dimensão mais ampliada: como pessoa, como profissional e como cidadão.

De que não é somente o desenvolvimento do indivíduo que conta, mas a sua inserção na sociedade e os impactos que causam a partir de suas ações”.

## 6. CONCLUSÃO

Os resultados sugerem que o programa de Mestrado Profissional avaliado possibilitou o desenvolvimento de competências em seus alunos, tornando-os capazes de promover o incremento da eficiência e eficácia dos setores onde atuam, integrando e gerando conhecimentos pertinentes, aproximando a universidade do setor produtivo.

O principal motivo que levou os entrevistados a procurarem o mestrado foi à busca de conhecimentos capazes de serem aplicados no campo profissional. Apontam que os entrevistados melhoraram o desempenho profissional, cresceram como pessoa, em função das discussões oportunizadas pelas disciplinas e do relacionamento com colegas e professores.

O maior obstáculo vivido foi a falta de tempo. Esse fato desafia as instituições proponentes de mestrados profissionais a reverem suas metodologias, sobretudo, as avaliações, garantindo os níveis de qualidade dos cursos à altura dos padrões de cursos *stricto sensu*, flexibilizando a forma de apresentação de trabalho final de cada crédito ou disciplina e até mesmo da dissertação, uma vez que os parâmetros para análise de mestrados profissionais prevêem a exigência de trabalho de conclusão final com outras modalidades, dentre elas, a de projeto técnico ou cases de aplicação do conhecimento científico no próprio ambiente profissional. Além desse obstáculo, alguns entrevistados salientaram que embora todos os docentes estivessem dotados com a mais alta qualificação em termos de titulação e de conhecimentos, a maior parte deles possuía pouca ou quase nenhuma experiência profissional. Fato que aponta para a necessidade de maior intercâmbio entre os mestrados profissionais e os setores profissionais.

Por fim, os entrevistados demonstraram ter adquirido ganhos na carreira, ganhos pessoais e ganhos científicos. O mestrado contribuiu para retirá-los da sensação do conforto dos saberes profissionais que já possuíam, tomando consciência de novos saberes, movendo-os para diante, emancipando-os, abrindo caminho para a maturidade e para a autonomia profissional.

Essa mudança paradigmática da Capes incita novos estudos e deve ser conduzida com grande seriedade, porque os mestrados profissionais representam a possibilidade do Brasil desenvolver pesquisas em suas próprias empresas, indo de encontro com a tendência homogeneizante de implantação de cases de sucesso de nações dominantes, resistindo a adoção de modelos internacionais, abrindo espaço para o fortalecimento nacional, a partir da criação de referencial teórico brasileiro, fortalecendo a identidade nacional.

## 7. REFERÊNCIAS

APCN- *Mestrado Profissional 2005*. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2,n.4,p. 162-165,jul 2005. Disponível em: [http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2\\_4\\_jul2005\\_/Documentos\\_Artigo8\\_n4.pdf](http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Documentos_Artigo8_n4.pdf). Acesso em 20 de janeiro de 2008.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARROS, E. C. et al. *O debate sobre o mestrado profissional na Capes: trajetória e definições*. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2,n.4,p. 124-138,jul 2005. Disponível em:

<[http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2\\_4\\_jul2005\\_/Documentos\\_Artigo1\\_n4.pdf](http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Documentos_Artigo1_n4.pdf)>. Acesso em 20 de janeiro de 2008.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. *Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG) 2005-2010*. Brasília, DF, 2004.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação e Cultura. *Parecer nº 977 CES*, de 03 de dezembro de 1965.

\_\_\_\_\_. CAPES. *Portaria 80/98* de 16 de dezembro de 1998,

BUARQUE, C. *A universidade numa encruzilhada*. UNESCO e MEC, 2003. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/palestra6.pdf>> Acesso em 10 de janeiro de 2008.

FICHER, T. *Mestrado profissional como prática acadêmica*. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2, n.4,p. 24-29, jul 2005. Disponível em: <[http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2\\_4\\_jul2005\\_/Debates\\_Artigo3\\_n4.pdf](http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Debates_Artigo3_n4.pdf)>. Acesso em 20 de janeiro de 2008.

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

MELO, K. V. A. e OLIVEIRA, R. R. *Origens e desenvolvimento institucional de um mestrado profissional*. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2,n.4,p. 105-123, jul 2005. Disponível em: <[http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2\\_4\\_jul2005\\_/Estudos\\_Artigo4\\_n4.pdf](http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Estudos_Artigo4_n4.pdf)>, Acesso em 20 de janeiro de 2008.

MOURA E CASTRO, C. *A hora do mestrado profissional*. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2, n.4, p. 16-23, jul 2005. Disponível em: <[http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2\\_4\\_jul2005\\_/Debates\\_Artigo2\\_n4.pdf](http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Debates_Artigo2_n4.pdf)>. Acesso em 20 de janeiro de 2008.

NETO, S J L et al. *Mestrado no Brasil-a situação e uma nova perspectiva*. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2,n.4,p. 139-144, jul 2005. Disponível em: <[http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2\\_4\\_jul2005\\_/Documentos\\_Artigo2\\_n4.pdf](http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Documentos_Artigo2_n4.pdf)>. Acesso em 20 de janeiro de 2008.

QUELHAS, O L G et al. *O mestrado profissional no contexto do sistema de pós-graduação brasileiro*. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2,n.4,p.87-104, jul 2005. Disponível em: <[http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2\\_4\\_jul2005\\_/Estudos\\_Artigo3\\_n4.pdf](http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Estudos_Artigo3_n4.pdf)>. Acesso em 20 de janeiro de 2008.

RIBEIRO, R J. *O mestrado profissional na política atual da capes*. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2, n.4, p. 8-15, jul 2005. Disponível em:

<[http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2\\_4\\_jul2005\\_/Debates\\_Artigo1\\_n4.pdf](http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Debates_Artigo1_n4.pdf)>..Acesso em 20 de janeiro de 2008.

SANTOS. C M. *Tradições e contradições da pós-graduação no Brasil*. Educação & Sociedade, v.24, n. 83campinas, agot, 2006. ISSN 0101-7330.

SARSUR, A M. *Gestão por competências: a percepção de ganho social do trabalhador*. Tese apresentada ao departamento de administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

SENOS, J. *Identidade social, auto-estima e resultados escolares*. Análise pedagógica, 1997,1(XV): 123-137

SILVEIRA, V O e PINTO, F C de S. *Reflexões necessárias sobre o mestrado profissional*. Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2,n.4,p. 38-47, jul 2005. Disponível em: <[http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2\\_4\\_jul2005\\_/Debates\\_Artigo5\\_n4.pdf](http://www2.capes.gov.br/rbpg/images/stories/downloads/RBPG/vol.2_4_jul2005_/Debates_Artigo5_n4.pdf)>. Acesso em 20 de janeiro de 2008.

TURATO, E.R. *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico-epistemológica nas áreas da saúde e humanas*. Petrópolis, RJ; Vozes, 2003.

ZARIFIAN, P. *Objetivo competência. Por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.