

Características e limites do mestrado profissional na área da Saúde: estudo com egressos da Fundação Oswaldo Cruz

Characteristics and limits of Professional Master in the Health area: study with alumni from Oswaldo Cruz Foundation

Virginia Alonso Hortale¹
Maria do Carmo Leal²
Carlos Otávio Fiúza Moreira³
Adriana Cavalcanti de Aguiar³

Abstract *This paper discuss findings of a follow-up study with alumni of three graduate courses known as “professional master” oriented toward institutional innovation in management of science and technology, offered by Oswaldo Cruz Foundation to its employees. The study analyzed alumni profile and characteristics, identified evidence of changes in their original workplace and assessed the relationship between the courses proposals, institutional needs and alumni expectations. The paper presents limits and possibilities of this new format of graduate courses, emphasizing its evaluation as strategic for institutional development. Despite of respondents’ satisfaction with the courses, this inquiry discloses institutional difficulties to incorporate some innovations, including those concerned to its institutional management.*

Key words *Graduate courses, Professional master, Alumni, Assessment, Follow up studies*

Resumo *O artigo discute os resultados de um estudo com egressos de três cursos de mestrado profissional na área de gestão de ciência e tecnologia em saúde oferecidos pela Fundação Oswaldo Cruz a seus próprios quadros. O estudo analisou as características desses egressos; identificou evidências de possíveis modificações geradas nas unidades de origem do egresso e dimensionou as relações entre a proposta dos cursos, as necessidades institucionais e as expectativas dos egressos. O artigo discute limites e possibilidades do mestrado profissional, ressaltando a relevância da avaliação dos processos para o desenvolvimento institucional. Apesar da satisfação dos egressos com os cursos, o estudo identificou dificuldades da instituição em incorporar algumas inovações, inclusive as referidas à gestão institucional.*

Palavras-chave *Pós-graduação, Mestrado profissional, Egressos, Avaliação*

¹ Departamento de Administração e Planejamento em Saúde, Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rua Leopoldo Bulhões 1.480, Manguinhos.

21040-210 Rio de Janeiro RJ. hortale@fiocruz.br

² Departamento de Epidemiologia e Métodos Quantitativos em Saúde, Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz.

³ Fundação Oswaldo Cruz.

Introdução

Há mais de quatro décadas, o Ministério da Educação do Brasil implementou um programa de formação de pessoal de nível superior (mestrado e doutorado), tendo como referência o modelo norte-americano de formação pós-graduada. O mestrado foi então definido como um “grau autônomo por ser um nível da pós-graduação que proporciona maior competência científica ou profissional para aqueles que não desejam ou não podem dedicar-se à carreira científica”¹.

Até 1995, a expressão “mestrado” não distinguia a natureza acadêmica ou profissional do curso, embora fosse crescente o número de instituições que qualificavam profissionais para atuar nos serviços e não somente na docência. Nesse ano, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), órgão do Ministério da Educação que atua na expansão, regulação e avaliação da pós-graduação *stricto sensu* no país, ao constatar que mudanças técnicas, econômicas e sociais demandavam profissionais com perfis de alta qualificação e produtividade, flexibilizou seu modelo, criando a modalidade profissional de mestrado, que não se destinava necessariamente à formação de docentes e pesquisadores do ensino superior. Além de fomentar os processos de qualificação acadêmico-científica - que orientam o mestrado acadêmico e o doutorado -, a CAPES passou a credenciar uma nova modalidade de mestrado, o profissional ou profissionalizante (MP). Este inclui em seus objetivos a inovação na orientação curricular, na composição do corpo docente e discente, no financiamento e nas parcerias institucionais².

Em 1998, a CAPES reconheceu os cursos de (MP) com base nas seguintes premissas: *(a) necessidade da formação de profissionais pós graduação aptos a elaborar novas técnicas e processos; (b) a relevância do caráter de terminalidade, ou seja, ênfase no aprofundamento da formação científica ou profissional conquistada na graduação, e (c) manutenção de níveis de qualidade condizentes com os padrões da pós-graduação stricto sensu e consistentes com a feição peculiar do Mestrado dirigido à formação profissional*³.

Essa “feição peculiar” do MP também pode ser entendida como um processo de desenvolvimento de habilidades e competências destinadas à análise de situações e resolução de problemas, que inclui a capacidade de refletir e atuar criticamente sobre seu processo de trabalho. Constitui-se em um dos elementos de aproximação entre a produção científica e o desenvolvimento de tec-

nologias e inovação. Do ponto de vista do processo pedagógico, deveria necessariamente avançar na integração teoria-prática, autonomia de pensamento e compartilhamento de experiências. Ao discutir o significado estratégico dessa modalidade de pós-graduação, Carmen Teixeira⁴ comenta: *A principal característica do mestrado profissionalizante reside, a nosso ver, no fato de ele ser oferecido a partir do estabelecimento de uma parceria entre instituições de serviço e instituições de ensino, levando-as ao mais alto grau de aproximação, em um processo que se tenta institucionalizar desde que se discute a necessidade de “integração ensino-serviço”; forma de superação dos modelos tradicionais de formação na área de saúde, quais sejam, o “modo escolar”, distanciado da realidade concreta, e o “modo serviço” nela mergulhado.*

No entanto, essa modalidade parece ainda não ter alcançado consenso quanto à sua natureza, produtos e impacto na sociedade brasileira: *Há aqueles que dizem que essa modalidade é somente uma atualização de cursos de especialização de natureza generalista; e aqueles que consideram necessária a ampliação da interface com setores não acadêmicos da sociedade, formando recursos humanos para o exercício de profissões que não a de docente-pesquisador. E na área da Saúde Pública há exemplos de mestrados profissionalizantes criados para capacitar quadros gestores de organizações quer de saúde quer de ciência e tecnologia em saúde, reconhecendo-se que a gestão é uma das variáveis centrais para a geração e aplicação dos conhecimentos produzidos visando a inovação*⁵.

As comparações entre o mestrado profissional e o mestrado acadêmico parecem inevitáveis. Neste sentido, Barata reforça a hipótese de que *a especificidade dessa modalidade de formação estará menos nos produtos científicos do que nas formas de articulação que ela pode favorecer entre as instituições de ensino e pesquisa e os serviços de saúde*⁶.

Ao buscar uma definição afirmativa para o formato do MP, a CAPES⁷ argumenta que os cursos devem contribuir “de forma criativa para o desenvolvimento ou a indução do surgimento de campos de atividade profissional”. Sua criação deve emergir, preferencialmente, da convergência de interesses entre instituições acadêmicas e aquelas prestadoras de serviço. O perfil do egresso do MP fica caracterizado pela capacidade de *acompanhar e incorporar os processos de inovação e produção de conhecimentos [...] e formular projetos voltados para responder aos problemas identificados em sua área de atuação e avaliar o impacto das intervenções aplicadas.* Ou seja, tra-

ta-se de profissional de alto nível, apto a compreender, realizar e avaliar pesquisas na medida em que a produção de novos conhecimentos subsidie o desenvolvimento organizacional. A identificação de demandas por esta formação deve partir não apenas dos indivíduos, mas também e predominantemente das instituições².

Ainda hoje, não há respostas muito claras sobre quais áreas do conhecimento podem efetivamente contribuir para realizar inovações necessárias à sociedade a partir da formação de “mestres profissionais”. A respeito do termo inovação, ver artigo de Conde e Araújo-Jorge⁸, em que as diversas concepções existentes na literatura são analisadas e nos ajudam a entender seu uso na área da saúde coletiva. Já o termo formação é aqui entendido como “uma prática social específica e como uma verdadeira instituição que cumpre certas funções sociais relacionadas com a reprodução, regulação e legitimação do sistema social”⁹.

Nos últimos anos, vem se fortalecendo a ideia de que a era do conhecimento leva à absorção de novos formatos organizacionais e que grande parte desse processo está associado à qualificação profissional e à qualidade dos conhecimentos produzidos.

Conforme Catani *et al.*¹⁰, ***na ótica empresarial tem prevalecido o entendimento de que os novos perfis profissionais e os modelos de formação exigidos atualmente pelo paradigma de produção capitalista podem ser expressos resumidamente, em dois aspectos: polivalência e flexibilidade profissionais***

Para o desenvolvimento desse “profissional multicompetente”, seria necessário identificar as competências para o exercício de diferentes profissões e, conseqüentemente, repensar os atuais currículos da formação no estrito senso. A implementação dessa modalidade de mestrado é trabalhosa e implica negociações difíceis que permitam flexibilizar efetivamente as estruturas que organizam as instituições de ensino e pesquisa.

No início de 2008, segundo informações disponíveis no sítio da CAPES¹¹, existiam 226 cursos de MP recomendados nas várias áreas de conhecimento, o que representa em torno de 9% do total de 2.545 cursos de mestrado reconhecidos no país (modalidades acadêmica e profissional).

Conforme a classificação utilizada, quatro grandes áreas têm percentual de MP respondendo por mais de 10% do total de cursos. São elas: (a) outras (ensino de ciências e matemática e multidisciplinar), com 32%; (b) ciências sociais aplicadas, com 12,9%, e (c) engenharias, com 12,3%. Considerando as outras grandes áreas, há maior

concentração em áreas do conhecimento mais aplicadas. No entanto, na avaliação trienal 2004-2006, 59,7% desses cursos foram avaliados pela CAPES com conceito 3 (regular), o que indica o atendimento a um padrão mínimo de qualidade.

Uma instituição brasileira que passou a oferecer cursos de MP é a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). Trata-se de uma instituição de ciência e tecnologia destinada à pesquisa, ao ensino e ao desenvolvimento tecnológico no campo da saúde. Pertencente ao Ministério da Saúde, a Fiocruz comporta também laboratórios de referência para diagnósticos e vigilância de várias doenças e para o controle de qualidade de produtos do Sistema Único de Saúde (SUS), além de produzir insumos para saúde: testes diagnósticos, imunobiológicos e medicamentos. A Fiocruz tem cerca de 4.200 servidores e mais de 5.000 terceirizados distribuídos em catorze unidades técnico-científicas.

Em 2001, essa instituição diagnosticou a quase inexistência no país de iniciativas voltadas para a qualificação de profissionais, no campo da gestão, nas áreas de ciência e tecnologia em saúde e de informação e comunicação em saúde, o que afetava seu próprio desenvolvimento institucional. Assim, dez anos após a Portaria nº 47², alguns dos dezoito programas de pós-graduação da Fiocruz, credenciados pela CAPES, passaram a oferecer seus primeiros cursos de MP. Foram titulados quase trezentos alunos para atender à necessidade de qualificação do quadro profissional da Fiocruz e de outras instituições públicas.

Esses MP foram criados com o objetivo de qualificar profissionais para atuarem como formadores e indutores de processos de mudança em seus espaços de trabalho mediante a adoção de novos conceitos e práticas, desenvolvendo produtos de alta aplicabilidade ao desenvolvimento do Sistema Único de Saúde e do Sistema de Ciência e Tecnologia.

Este artigo discute os resultados de um estudo desenvolvido na Fiocruz, apontando alguns limites e possibilidades do mestrado profissional em instituições como essa e ressaltando a relevância da avaliação dos processos instituídos para o desenvolvimento dessa modalidade de pós-graduação.

O estudo

Em 2006, foi realizado um estudo com egressos de três cursos de mestrado profissional da Fiocruz: gestão de ciência e tecnologia em saúde, gestão de informação e comunicação em saúde, e

tecnologia de imunobiológicos, que ocorreram entre 2003 e 2005. Esses cursos foram credenciados pela CAPES com conceito 5 (alto nível de desempenho).

O foco do estudo foi o impacto institucional desses cursos e teve como objetivos: (a) analisar algumas características dos egressos desses cursos; (b) identificar evidências de modificação gerada pelos cursos nas unidades de origem do egresso e (c) dimensionar as relações entre a proposta dos cursos, as necessidades institucionais e expectativas pessoais dos egressos.

Visando isolar, na medida do possível, variáveis intervenientes, empregou-se a estratégia de controle reflexivo (*reflexive controls*), na qual "sujeitos que recebem a intervenção são comparados consigo mesmos, antes e depois da intervenção"¹². Esta opção foi necessária em decorrência do tempo relativamente curto entre a conclusão dos cursos e a coleta de dados.

O universo do estudo constou dos 66 egressos, todos funcionários da Fiocruz, e 33 chefias imediatas. Os egressos foram identificados através do Sistema de Gerenciamento Acadêmico de Alunos (SIGA), que é o sistema eletrônico de gestão do ensino da Fiocruz, de acesso restrito às secretarias acadêmicas dos institutos. Nesse sistema, se encontram informações sobre a vida acadêmica e endereço eletrônico de todos os alunos e egressos. As chefias foram identificadas através das cartas de recomendação emitidas por ocasião da candidatura dos seus funcionários aos cursos.

Todos receberam uma carta-convite, informando sobre os objetivos do estudo e solicitando a aceitação para participar. Dois tipos de questionários semiestruturados, um para os egressos e outro para as chefias, foram respondidos *on line* entre os meses de outubro e dezembro de 2006. Foi gerado um endereço eletrônico específico para esclarecimento de dúvidas e contato com a equipe da investigação, profissionais da Vice-presidência de Ensino, Informação e Comunicação da Fiocruz.

Os questionários incluíam um espaço destinado a comentários gerais, cuja análise demonstrou uma convergência de temas voltados para a política institucional e para a proposta do curso. Esse último, por não fazer parte dos objetivos originais do estudo, não será objeto de análise neste artigo.

O número de respostas das chefias foi inexpressivo, sugerindo pouco interesse pelo processo avaliativo. Dos 39 egressos que responderam ao questionário, três foram excluídos (um deles por não pertencer aos quadros da Fiocruz e os outros

dois por terem preenchido somente os dados demográficos do questionário). Um total de 36 questionários respondidos foram analisados¹³.

Resultados

A interpretação dos resultados levou em conta duas limitações do estudo: o momento em que a coleta dos dados foi feita, ou seja, menos de dez meses após a conclusão dos cursos, o que pode não ser ideal para dimensionar o impacto pleno da intervenção e as possíveis diferenças entre os respondentes e os que não responderam.

Perfil do egresso

Pode ser observado na Tabela 1 que há uma ligeira predominância do sexo feminino (52,7%) em relação ao sexo masculino (47,3%). Mais de 80% dos egressos que participaram do estudo estão acima de quarenta anos de idade e, destes, quase a metade está acima de cinquenta anos. Todos estão há mais de dez na instituição, sugerindo uma alta correlação entre faixa etária, tempo de serviço na instituição e a demanda pelo MP; ou seja, aqueles com mais tempo de serviço e com mais idade procuraram o curso.

A área de formação predominante dos egressos é a das ciências biológicas e saúde, seguida da área de ciências sociais aplicadas (aí incluídos administração, economia, direito, comunicação, entre outros), mostrando a diversidade de formação em uma instituição de pesquisa voltada para o setor saúde.

Implicações entre o curso e o processo de trabalho

De acordo com a Tabela 2, dos egressos que participaram do estudo, 67% fizeram o curso por iniciativa pessoal, enquanto apenas 31% por recomendação institucional como forma de aprimoramento profissional. Mais da metade dos egressos respondeu continuar no exercício das mesmas atividades antes do curso, podendo indicar que não houve, por parte da instituição, previsão de mudança de cargo após o aprimoramento profissional.

Pouco mais de 60% dos egressos consideraram que o curso produziu modificações substanciais no seu processo de trabalho e 72% alimentavam a expectativa de desenvolver proposta de melhoria no processo de trabalho. Além disso, 64% consideraram que o curso ampliou

as fontes de informações sobre a área de atuação, com modificação substancial da capacidade para resolver problemas no trabalho.

Todos informaram que seus conhecimentos aumentaram, embora 47,2% tenham considerado que o curso não modificou substancialmente sua atitude como servidor. O curso parece ter possibilitado o acúmulo de conhecimentos dos funcionários; no entanto, 39% dos egressos responderam que a proposta de trabalho não foi implementada, seja por falta de apoio da direção (30%), seja por outros motivos (70%), o que indica um baixo compromisso institucional com a recepção e implementação das mesmas, reforçando uma correlação positiva com o alto percentual da iniciativa pessoal e não de um processo indutivo institucional na realização do curso.

Discussão

A Fiocruz é uma instituição pública que realiza regularmente um congresso interno para deliberar sobre a implementação de projetos estratégicos institucionais. Um desses projetos aprovados objetivava promover a qualificação de seus quadros gestores através de cursos de mestrado profissional. Os resultados do estudo realizado

Tabela 1. Descrição sociodemográfica dos egressos dos cursos de mestrado profissional para servidores da Fiocruz. Rio de Janeiro, 2007.

Indicadores	N	%
	36	100%
Sexo		
Feminino	19	52,7%
Masculino	17	47,3%
Faixa etária		
20 a 39 anos	6	16,6%
40 a 49 anos	13	36,1%
Mais de 50 anos	17	47,3%
Escolaridade		
Ciências Biológicas e Saúde	17	47,2%
Ciências Sociais Aplicadas	9	25,0%
Ciências Humanas e Sociais	3	8,3%
Ciências Exatas e da Terra	3	8,3%
Engenharias e Tecnologias	4	11,2%
Tempo de serviço na instituição		
Menos de 10 anos	0	0%
Entre 10 e 15 anos	19	52,80%
Mais de 15 anos	18	47,20%

indicam dificuldades para se implementar os produtos desses cursos, em sua maioria propostas de melhoria organizacional, uso de novas metodologias referidas ao processo de trabalho e procedimentos operacionais para a produção.

É preocupante o fato de grande parte dos egressos estar acima de cinquenta anos, podendo indicar que a instituição não manteve estratégias mais explícitas de aperfeiçoamento dos seus qua-

Tabela 2. Opinião dos egressos dos cursos de mestrado profissional para servidores da Fiocruz. Rio de Janeiro, 2007.

Indicadores	N	%
	36	100%
Motivo para cursar o mestrado profissional		
Iniciativa pessoal	24	66,7%
Recomendação institucional, como forma de aprimoramento profissional	11	30,6%
Outros	1	2,7%
Exercício das atividades profissionais		
Continuou exercendo as mesmas atividades	18	50%
Passou a exercer outras atividades relacionadas com a formação no curso	12	33,3%
Passou a exercer outras atividades não relacionadas à formação no curso	6	16,7%
Relação entre o curso e o processo de trabalho		
Produziu modificações substanciais no processo de trabalho	22	61,1%
Produziu poucas modificações no processo de trabalho	13	36,1%
Não havia relações substanciais entre o curso e as atividades desempenhadas	1	2,8%
Expectativas		
Desenvolver proposta de melhoria no processo de trabalho	26	72,2%
Aumentar os conhecimentos na área de atuação	9	25%
Participar de um espaço de reflexão	1	2,8%
Aumento dos conhecimentos		
Aumentou os conhecimentos técnicos e modificou substancialmente a postura como servidor	19	52,8%
Aumentou os conhecimentos técnicos, mas não modificou a postura como servidor	17	47,2%
Motivo da não implementação da proposta de trabalho		
Outro motivo	14	(70%)
Falta de apoio da direção	7	(30%)
Compromisso institucional com a proposta		
Alto	10	27,8%
Médio	12	33,3%
Baixo	14	38,9%

dos, mesmo considerando que, nos últimos cinco anos, com os concursos públicos, houve renovação de pessoal. A associação direta entre a faixa etária dos egressos e o tempo de serviço na instituição pode ser explicada tanto pela maior necessidade de aprimoramento profissional dos alunos frente às inovações tecnológicas ocorridas na organização nos últimos anos, quanto pela implementação de um recente plano de cargos e salários na instituição, no qual aqueles com título de mestre incorporam no seu salário básico 52,5% de adicional de titulação (Lei nº 11.355 de 19 de outubro de 2006), um bom incentivo para aquele servidor com mais tempo na instituição.

Embora não se tenha encontrado estudos sobre egressos de cursos de mestrado profissional na área de gestão de ciência e tecnologia em saúde para possíveis comparações, pode-se levantar algumas hipóteses sobre essas dificuldades a partir da análise dos comentários gerais que os respondentes fizeram sobre a política institucional.

Poder-se-ia pensar na dificuldade da instituição em incorporar, de forma descentralizada, as inovações, principalmente aquelas referidas à área de gestão. Um exemplo disso pode ser a baixa adesão das chefias imediatas ao estudo como reflexo do desconhecimento ou mesmo um descompromisso em relação às prioridades institucionais. E, como consequência, essas mesmas chefias não incentivariam seus subordinados a implementar os produtos do MP.

Um dos limites desse estudo é o elevado percentual de 41% de egressos não respondentes. Muito embora numa análise comparativa entre o grupo respondente e o outro não se tenha verificado diferenças quanto à faixa etária e escolaridade, não se pode assegurar, ainda assim, a manutenção da validade interna da investigação. De outro lado, a ausência de resposta das chefias impediu uma análise do impacto do curso, conforme inicialmente previsto.

Considerações finais

O desenvolvimento institucional para enfrentar os desafios do atual contexto brasileiro demanda a formação de lideranças criativas, a democratização do conhecimento e sua utilização aplicada à da gestão das organizações. Competência para interpretar informação científica e aprofundar diagnósticos institucionais que orientem a tomada de decisões são estratégicas em diversos setores, como nas áreas da saúde e da ciência e tecnolo-

gia. O curso de MP contribui para resgatar o sentido da terminalidade deste nível de pós-graduação, atualmente interpretado por muitos como mera etapa preparatória para o doutorado¹⁴.

O estudo serviu, de um lado, para identificar fragilidades e fortalezas da oferta de cursos dessa natureza em uma instituição como a Fiocruz. No que diz respeito aos produtos esperados, alertou a instituição para a necessidade de acionar mecanismos de fomento à implementação das propostas elaboradas. Um exemplo disso foi a criação do Programa de Incentivo à Inovação no Ensino, Comunicação e Informação na Fiocruz, lançado em 2008, que promoveu um concurso dos melhores trabalhos de conclusão dos cursos de MP para terem apoio financeiro na sua implementação.

A emergência e consolidação do MP também explicitam novos questionamentos sobre a pós-graduação *stricto sensu* e suas modalidades de avaliação. As principais premissas adotadas pela CAPES em relação aos MP - inovação na orientação curricular, na composição do corpo docente e discente, no financiamento e nas parcerias institucionais - deverão ser valorizadas nos processos avaliativos desse tipo de formação.

Nesse sentido, a CAPES tem buscado, nas consultas realizadas aos comitês de avaliação, subsídios para definir novos indicadores e instrumentos, mas as dificuldades inerentes a esse processo incluem uma baixa incorporação dos elementos oriundos dessa ausculta e uma baixa reflexão sobre a efetividade dessa modalidade de pós-graduação. O fato de retirar o item “autoavaliação” dos recentes formulários de avaliação não contribui para a disseminação da *expertise* inerente aos estudos avaliativos¹⁵.

Em suma, faz-se necessário investir nas instituições para que ampliem a utilização de mecanismos de autoavaliação e reflexão sobre sua missão, currículos, estratégias de ensino-aprendizagem e avaliação discente¹⁶. Avaliar implica discutir mérito e valor, e a consolidação dos MP no país demanda apropriação ampla e formativa dos mecanismos de ensino-aprendizagem e avaliação utilizados e dos resultados obtidos e suas consequências para a sociedade.

Como decorrência do estudo realizado, foi proposto um sistema de acompanhamento de egressos na Fiocruz, o qual ainda se encontra em estágio inicial de implantação. Acredita-se que, a médio prazo, esse sistema auxiliará na avaliação de impacto dos MP e de seus produtos, embora a chamada “cultura de avaliação” ainda tenha uma baixa penetração, apesar dos esforços institucionais já empreendidos. Com a análise conti-

nua dos MP da Fiocruz a partir de estudos sobre egressos, como o que foi realizado, será possível gerar subsídios para outras reflexões sobre essa modalidade de pós-graduação.

Colaboradores

Os autores V Hortale, MC Leal e COF Moreira participaram, igualmente, do desenho da pesquisa, da discussão dos resultados, da redação do artigo e revisão do texto. AC Aguiar participou da discussão dos resultados, da redação e da revisão do texto.

Referências

1. Brasil. Ministério da Educação e Cultura. Parecer nº 977/65 CESu-CFE, de 3 de dezembro de 1965. Define os cursos de pós-graduação. *Diário Oficial da União* 1966; 20 jan
2. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior. Portaria nº 47, de 17 de outubro de 1995. Determina a implantação na Capes de procedimentos apropriados à recomendação, acompanhamento e avaliação de cursos de mestrado dirigidos à formação profissional. Disponível em: <http://www.fnmp.org.br/documentos/portaria-no-47-17-outubro-1995.pdf>
3. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior. Portaria nº 80 de 16 de dezembro de 1998. Dispõe sobre o reconhecimento dos mestrados profissionais e dá outras providências. *Diário Oficial da União* 1999; 11 jan.
4. Teixeira C. Significado estratégico do Mestrado Profissionalizante na consolidação do campo da saúde Coletiva. In: Leal MC, Freitas CM, organizadores. *Cenários possíveis: experiências e desafios do mestrado profissional na saúde coletiva*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2006. p. 33-48.
5. Hortale VA. Mestrado Profissionalizante em Saúde Pública: Um Olhar para as Experiências Internacionais. In: Leal MC, Freitas CM, organizadores. *Cenários possíveis: experiências e desafios do mestrado profissional na saúde coletiva*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2006. p. 65.
6. Barata RB. Mestrado Profissionalizante: Avanços e Desafios In: Leal MC, Freitas CM, organizadores. *Cenários possíveis: experiências e desafios do mestrado profissional na saúde coletiva*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2006. p. 272.
7. Goldbaum M. Leal MC, Freitas CM, organizadores. *Cenários possíveis: experiências e desafios do mestrado profissional na saúde coletiva*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2006. p. 27.

8. Conde MVE, Araujo-Jorge TC. Modelos e concepções de inovação: a transição de paradigmas, a reforma da C&T brasileira e as concepções de gestores de uma instituição pública de pesquisa em saúde. *Cien Saude Colet* 2003; 8(3):727-741.
9. Estevão CV. Formação, Gestão, Trabalho e Cidadania Contributos Para Uma Sociologia Crítica da Formação. *Educ Soc* 2001; 22(77):185-206.
10. Catani AM, Oliveira JF, Dourado LF. Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil. *Educ Soc* 2001; 22(75):67-83.
11. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior. [site da Internet] [acessado 2008 abr]. Disponível em: <http://servicos.capes.gov.br/projetorelacaocursos/jsp/grandeAreaDet.jsp>
12. Rossi PH, Freeman HE. *Evaluation: a Systematic Approach*. Newbury Park: Sage; 1993.
13. Vice-presidência de Ensino, Informação e Comunicação da Fiocruz. Coordenação Geral da Pós-graduação. *Avaliação Mestrado Profissional: Relatório final e recomendações*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2007.
14. Luz MT. Prometeu Acorrentado: Análise Sociológica da Categoria Produtividade e as Condições Atuais da Vida Acadêmica. *Physis* 2005; 15(1):39-57.
15. Hortale VA, Moreira COF. Auto-avaliação nos programas de pós-graduação na área da saúde coletiva: características e limitações. *Cien Saude Colet* 2008; 13(1):223-233.
16. Aguiar AC. Estratégias de Avaliação e a Transformação da Educação Médica no Brasil. *Boletim da ABEM* 2004; 32(5):10-11.

Artigo apresentado em 23/10/2008

Versão final apresentada em 09/02/2009