



Mestrado Profissional em Gestão Pública: Análise das Expectativas e Percepções dos alunos

*Lilian Cavalcante Feitosa¹; Maria Alinele Lucena Soares²; Kátia Daniele Dutra Brito³;
Sabrina Suerli Lucena Melo⁴; Francisca Cristiane Gomes de Souza⁵;
Jeamy Kelly Alves Lopes⁶; Gislene Farias de Oliveira⁷*

Resumo: Uma das modalidades mais recentes em pós-graduações stricto sensu no Brasil, diz respeito aos mestrados profissionais. Ainda há poucas avaliações quanto às expectativas, dificuldades e benefícios percebidos pelos alunos quanto aos mesmos. O objetivo do presente estudo é mapear as expectativas e percepções dos discentes do Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Turma Fora de Sede/ Universidade Federal do Cariri, considerando as melhorias como retorno à instituição beneficiada. Trata-se de um estudo descritivo, transversal, quali-quantitativo, realizado com 14 alunos recém ingressos no curso, todos servidores públicos em Universidade Federal do Cariri. O instrumento de coleta de dados foi um questionário elaborado para o propósito do estudo. Os resultados demonstraram que os alunos são, em sua maioria Assistentes em administração (42,9%) e Administradores (42,9%), com idade média de 34,07 anos, que tentaram o Mestrado pela primeira vez (71,4%) e residem nos municípios próximos de Crato (42,8%), Juazeiro do Norte (35,8%) ou Barbalha (21,4%). A percepção de Mestrado eliciou associações positivas: Aprendizado e Fortalecimento Profissional e Inovação (93%), Gestão (83,3%) e a Normas de convivência (16,7%). As expectativas demonstradas pelos mestrandos foram no sentido de: “Melhorar o desempenho da UFCA” (37,2%), “Aperfeiçoamento profissional” (31,4%) e “Ampliar conhecimentos” (31,4%). Sobre as possíveis dificuldades, destaca-se a “Escassez de tempo” (70,6%), “Sobrecarga de trabalho” (17,6%) e “Dificuldades de adaptação” (11,8%). Quanto aos benefícios do mestrado, sobressaíram-se: “Acesso a ferramentas e Novas técnicas de trabalho” (50%) e “Desenvolvimento e Capacitação dos servidores” (50%). Os resultados deste estudo devem ser considerados apenas para o contexto observado, não devendo ser generalizados para outras IES. Este estudo deverá servir para uma maior compreensão sobre a percepção dos mestrandos, possibilitando ajustes e melhorias na qualificação dos servidores da Universidade Federal do Cariri, através de sua Política de Desenvolvimento de Pessoal.

Palavras-chave: Percepção. Mestrado profissional. Desenvolvimento.

¹ Graduação em Administração pela Universidade Federal do Ceará - Campus Cariri e Pós-graduação no MBA em Gestão de Pessoas pela Universidade Norte do Paraná. Servidora pública federal da Universidade Federal do Cariri. Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoal de Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. E-mail: lilian.cavalcante@ufca.edu.br;

² Graduada em Pedagogia pela Universidade Regional do Cariri - URCA e em Português pela Universidade Estadual do Vale do Acaraú - UVA. Pós-graduada em Metodologia do Ensino Superior pela Faculdade Kurios - FAK. Servidora pública federal, técnico-administrativo, Gerente na Divisão de Gestão Pedagógica da Universidade Federal do Cariri - UFCA. E-mail: alinele.lucena@ufca.edu.br;

³ Graduação em Administração de Empresas pela Faculdade Doutor Leão Sampaio. Servidora pública da Universidade Federal do Cariri – UFCA. katia.brito@ufca.edu.br;

⁴ Graduação em Psicologia pela Faculdade de Ciências Aplicadas Dr. Leão Sampaio FALS. Pós Graduação em Gestão Escolar e Coordenação Pedagógica Faculdade Juazeiro do Norte – FJN. E-mail: Sabrina.melo@ufca.edu.br;

⁵ Graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Regional do Cariri. Gerente da Divisão de Gestão de Desempenho da Universidade Federal do Cariri. E-mail: cristiane.souza@ufca.edu.br;

⁶ Graduação em Administração de Empresas na Universidade Estadual Vale do Acaraú – UVA. Especialização em Recursos Humanos pela Faculdade de Juazeiro do Norte – FJN. Servidora Pública da Universidade Federal do Cariri – UFCA. E-mail: kelly.lopes@ufca.edu.br;

⁷ Doutorado em Psicologia social pela Universidade Federal da Paraíba. Docente da Universidade Federal do Cariri. UFCA. E-mail: gislene.farias@ufca.edu.br.

Professional Master in Public Management: Student Perceptions Analysis

Abstract: One of the most recent modalities in stricto sensu postgraduate studies in Brazil concerns professional masters degrees. There are still few evaluations regarding the expectations, difficulties and benefits perceived by students regarding them. The aim of this study is to analyze the expectations of the respondents about the Professional Master in Public Management, and how they evaluate its benefits for their Higher Education Institution. This is a descriptive, cross-sectional and quantitative study, conducted with 14 students recently enrolled in the course, all public servants in the Federal University of Cariri Cearense region. The data collection instrument was a questionnaire designed for the purpose of the study. The results showed that the students are mostly Administration Assistants (42.9%) and Administrators (42.9%), with an average age of 34.07 years, who first tried the Masters (71.4%).) and all of the municipalities of Crato (42.8%), Juazeiro do Norte (35.8%) or Barbalha (21.4%). Master's perception elicited positive associations: Professional Learning and Strengthening and Innovation (93%), Management (83.3%) and Living Standards (16.7%). Learning and Professional Strengthening. Public Management was associated with Management (83.3%) and Living Standards (16.7%). The expectations shown by the students were: Improve the performance of UFCA (37.2%, Professional Improvement (31.4%) and Expand knowledge (31.4%). , 6%), Overload (17.6%) and Difficulties of adaptation (11.8%). The Master's Benefits were: Access to Tools and New Work Techniques (50%) and Development and Capacity of servers (50%), making them more competitive. The results of this study should be considered only for the observed context and should not be generalized to other HEIs. Further studies with Master's students in Public Management from other higher education institutions are recommended for comparison purposes. This study should serve for a better understanding of the students' perception, allowing adjustments and improvements in the Professional Masters Programs in Public Management.

Keywords: Evaluation. Professional Master. Perception.

Introdução:

Uma das modalidades mais recentes em pós-graduações stricto sensu no Brasil, diz respeito aos mestrados profissionais. Ainda há poucas avaliações quanto às expectativas, dificuldades e benefícios percebidos pelos alunos.

Os Mestrados Profissionais (MP) são um tipo de formação a nível de pós Graduação *stricto sensu*, que segundo a Portaria Normativa No 17 do MEC, de 28 de dezembro de 2009, tem como finalidade: a) a capacitação de profissionais para uma prática profissional mais eficiente; b) atender demandas específicas nas instituições públicas e privadas; c) promover uma articulação entre as demandas sociais e as entidades demandadas, de naturezas diversas; e, d) contribuir para um aumento da competitividade nas organizações.

O crescimento de cursos de MP no Brasil aconteceu a partir da publicação da Portaria CAPES nº 47, de 17 de outubro de 1995. Esta forneceu os critérios para este tipo de oferta pelas instituições de ensino superior, para a instalação dos mestrados dirigidos à formação

profissional. Esta normativa assegura que a qualidade seja compatível com qualquer outro Mestrado Acadêmico (MA), bem como com o seu reconhecimento assegurado conforme a Portaria CAPES nº 80, de 16 de dezembro de 1998 (CAPES, 1995;1998).

Conforme Ribeiro (2005) a nova orientação da CAPES quanto ao papel do MP, encontra-se fundamentada em três aspectos: o primeiro diz respeito a uma demanda por profissionais mais qualificados; o segundo aspecto é a observação da necessidade de qualificação dos profissionais de outras áreas, na área de gerenciamento público e, por último o terceiro aspecto relaciona-se a importância da transferência de conhecimento científico visando o desenvolvimento do país.

Cevallos (2011, p. 50) nos orienta que, o MP e o MA possuem duas características principais: ambos são avaliados pela CAPES, o que lhes confere a qualidade semelhante e, que os dois tem a pretensão de “promover mudança no perfil e um salto qualitativo na formação acadêmica do aluno”.

Já Ribeiro (2005, p. 15) insiste que a principal diferença entre tais modalidades de mestrado relaciona-se na formação, um visa formar um profissional mais competitivo (MP) enquanto o outro visa a formação de pesquisadores (MA); embora os dois egressos “agregarão valor as suas atividades”.

O Plano Nacional de Pós-Graduação (2011-2020) demonstra o reconhecimento da CAPES quanto a importância do MP para o desenvolvimento do país. Também a sua intenção em manter o seu apoio a tais iniciativas, motivando outros organismos de fomento a se envolverem nesse processo (CAPES, 2010).

Ante tais questões, o objetivo geral do presente estudo foi mapear as expectativas e percepções dos discentes do Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – Turma Fora de Sede/Universidade Federal do Cariri, considerando as melhorias como retorno à instituição beneficiada.

Para este estudo, foi necessário: a) caracterizar a amostra dos alunos do MPPG sociodemograficamente; b) conhecer a percepção dos alunos sobre Mestrado e Gestão Pública; c) identificar as expectativas e dificuldades dos respondentes sobre o curso; d) Avaliar os benefícios do curso para a UFCA.

Revisão da Literatura

O Mestrado Profissional em Gestão Pública (MPGP)

O Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública - PPGP da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN foi criado em 2010. É oferecido no nível *stricto sensu*, com a finalidade de preparar gestores de instituições públicas. Os professores do curso são, em sua maioria, oriundos do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da UFRN, mas conta também com professores colaboradores de outras Instituições de Ensino Superior (IES).

O objetivo principal do Curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública (MPGP) é a qualificação de servidores da administração pública, de forma a criar um ambiente favorável à reflexões sobre o novo papel do Estado em um contexto globalizado.

As novas formas organizacionais, o modelo de atuação em rede, com múltiplos provedores, bem como numa realidade de maior organização social e mais escolarizada, gera demandas diversas em termos de atualização profissional e de sistematização do fazer laboral. Neste sentido, o Estado precisa ser capaz de cumprir seu papel junto à sociedade.

Portanto, aprimorar o conhecimento dos profissionais em gestão pública, buscando o aperfeiçoamento e a atualização nessa área; promover a valorização e o desenvolvimento de competências de gestão dos servidores públicos através do desenvolvimento de conhecimentos, atitudes e comportamentos voltados para sua atuação na gestão pública; formar uma visão atualizada da gestão pública procurando analisar o contexto atual e as últimas inovações no campo de estudo da gestão pública; fornecer conhecimentos gerenciais capazes de dar subsídios para a tomada de decisões dos servidores em um ambiente de incerteza, visando melhorar a qualidade e a efetividade do seu trabalho; e, formar profissionais capazes de disseminar o conhecimento no setor público a partir da reflexão sobre as práticas atuais em função do conteúdo do curso, são objetivos específicos do curso do MPGP (PPGP-UFRN, 2019).

Características do Egresso

O egresso do Mestrado Profissional em Gestão Pública deverá ter uma sólida formação multidisciplinar, de forma a assimilar a complexidade das questões normativas, organizacionais e decisórias típicas da administração pública. Também ter assegurada as condições de gestão e, assim, poder conduzir um processo de formulação, implementação e avaliação de novas políticas públicas que estejam alinhadas com o interesse público. Também se faz mister que o mestrando tenha domínio das diferentes metodologias de intervenção relacionadas aos processos econômicos, políticos, sociais e administrativos.

O aluno egresso será um futuro gestor público com capacidade para atuar em um cenário globalizado e em constantes mudanças, com grandes exigências em termos de resultados efetivos para o setor público, assim como no que concerne a ética e ao respeito à transparência. Espera-se ainda que seja capaz de diagnosticar, analisar e tomar decisões, seja no campo da gestão organizacional ou relativamente às políticas públicas.

O processo se conclui com a apresentação de um trabalho de conclusão que pode ser: uma proposta de intervenção ou uma dissertação, conforme a linha de pesquisa selecionada pelo aluno. No primeiro caso, proposta de intervenção é um documento de intenção com uma proposta de mudança em uma área da IES ou, de inovação para uma instituição pública, visando uma melhoria seja na eficiência de um processo, na redução de custos ou outra mudança que acarrete um ganho social real. Deve seguir uma estrutura de trabalho científico, ou seja: ter introdução, revisão da literatura, metodologia, explicação do modelo atual, objeto da proposta de intervenção, modelo proposto, avaliação dos resultados, explicitando as vantagens em relação ao modelo anterior e referências utilizadas no trabalho (PPGP-UFRN, 2019).

Já a dissertação, obedecerá uma estrutura semelhante a proposta de intervenção, a saber: Título; Introdução; Problema e Objetivos de Pesquisa; Justificativa; Revisão da Literatura; Metodologia da Pesquisa; Resultados, Conclusões e Referências (PRPGP-UFRN, 2019). A mesma servirá com fundamento para que o aluno possa demonstrar domínio relacionado com o tema escolhido.

Metodologia

Trata-se de um estudo descritivo, transversal e quali-quantitativo, realizado na Universidade Federal do Cariri em Juazeiro do Norte - Ceará, com 14 recém ingressos no curso de MPPG- Turma Fora de Sede.

A UFCA é uma Instituição de Ensino Superior (IES), cuja criação oficial aconteceu à partir da Lei nº 12.826 de 5 de junho de 2013. Embora desde o ano de 2001 existia como campus avançado na Universidade Federal do Ceará. Atualmente conta com 5 campi, a saber: Juazeiro do Norte, Crato, Barbalha, Icó e Brejo Santo.

Os dados foram coletados através de pesquisa documental na Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal/PROGEP/UFCA e aplicação de questionário.

A construção do questionário se deu a partir de aspectos observados na revisão bibliográfica realizada. Construído para o propósito do estudo, constou de questões sociodemográficas como: Sexo, idade, cargo, tempo como servidor da UFCA, escolaridade, cidade onde mora. Outros aspectos como tentativas em outras seleções de mestrado, tipo de anteprojeto proposto em seleção (Intervenção ou Dissertação) e incentivo de sua chefia imediata foram analisados.

Para a construção do questionário, informações sobre percepção acerca das temáticas Mestrado e Gestão Pública foram trabalhadas, onde os alunos foram estimulados a associarem suas percepções às palavras estímulo. Exemplo: “*Quando eu falo a palavra Mestrado, cite 3 palavras que lhe vem imediatamente a cabeça*”.

Questões abertas sobre as expectativas, dificuldades e benefícios associados ao MPPG também fizeram parte do instrumento.

O mesmo foi aplicado no mês de setembro de 2019. Antes da distribuição com os participantes, foi realizada uma prova piloto com 10 servidores que não fazem parte do mestrado, para fins de validação do questionário.

Resultados e Discussão

1. Caracterização do Perfil dos sujeitos da amostra

Em atendimento ao primeiro objetivo específico, quanto a caracterização da amostra, fizeram parte deste estudo 14 servidores mestrandos da Universidade Federal do Cariri, havendo adesão de 100% dos participantes. Suas idades variaram entre 29 a 38 anos (média 34,07. Dp= 2,759), em igual proporção de gênero: 07 do sexo feminino e 07 do sexo masculino.

Tabela 1: Distribuição do sexo e idade dos sujeitos da pesquisa

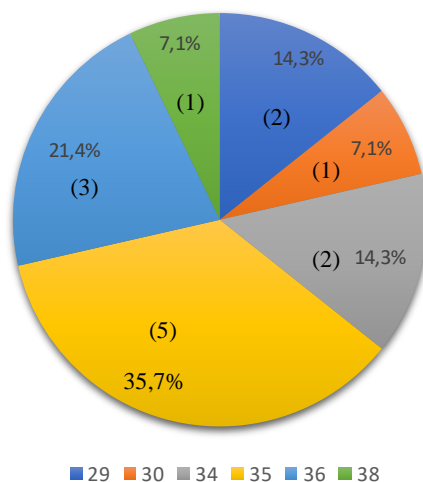
Sexo	Frequência	Percentual (%)
Masculino	07	50,0
Feminino	07	50,0
Total	14	100,0

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Idade	29	38	34,07	2,759

Juazeiro do Norte - CE, 2019.

Para facilitar a visualização da distribuição das idades dos participantes por classes, observe-se o gráfico a seguir.

Gráfico 1 – Idade dos participantes da pesquisa em anos



Observa-se que a idade média dos alunos do mestrado, encontra-se um pouco maior do que o previsto, levando-se em conta que após a graduação, houve pelo menos um a dois anos em cursos de especialização. Nove dos participantes possuem idade entre 35 e 38 anos, o que justifica a idade média um pouco maior que o esperado.

Relativamente ao cargo ocupado, observe-se a tabela 2.

Tabela 2: Distribuição do Cargo ocupado dos sujeitos da pesquisa

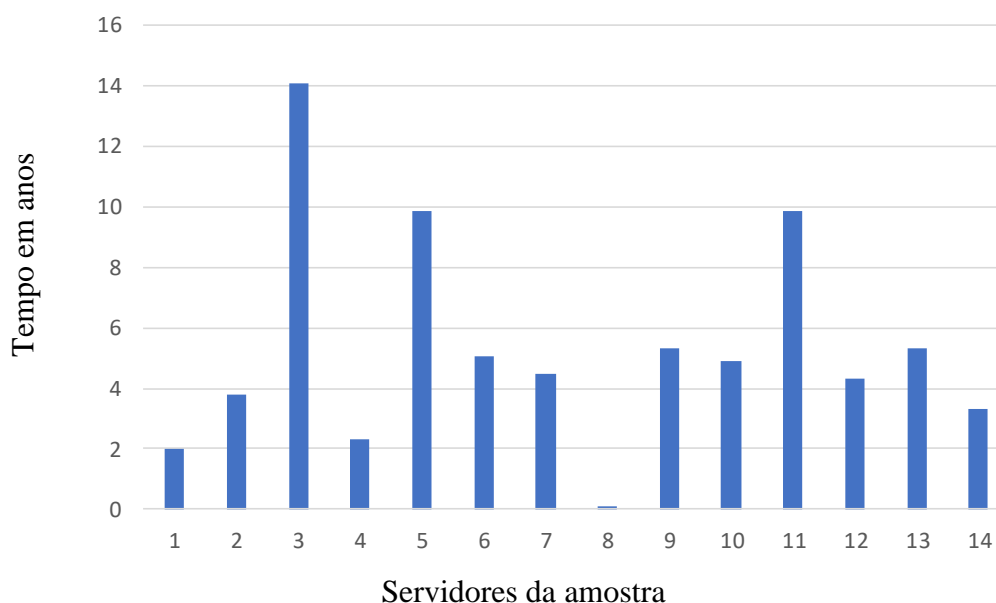
Cargo ocupado na IES	Frequência	Percentual (%)
Assistente em Administração	06	42,9
Administrador	06	42,9
Contador	02	14,2
Total	14	100,0

Juazeiro do Norte - CE, 2019.

Quanto ao cargo ocupado, 6 servidores (42,9%) são assistentes de administração, 6 servidores (42,9%) são administradores e 2 servidores (14,2%) são contadores.

Com relação ao tempo de trabalho na instituição, objeto do presente estudo, a amostra comportou-se conforme o gráfico 2 a seguir.

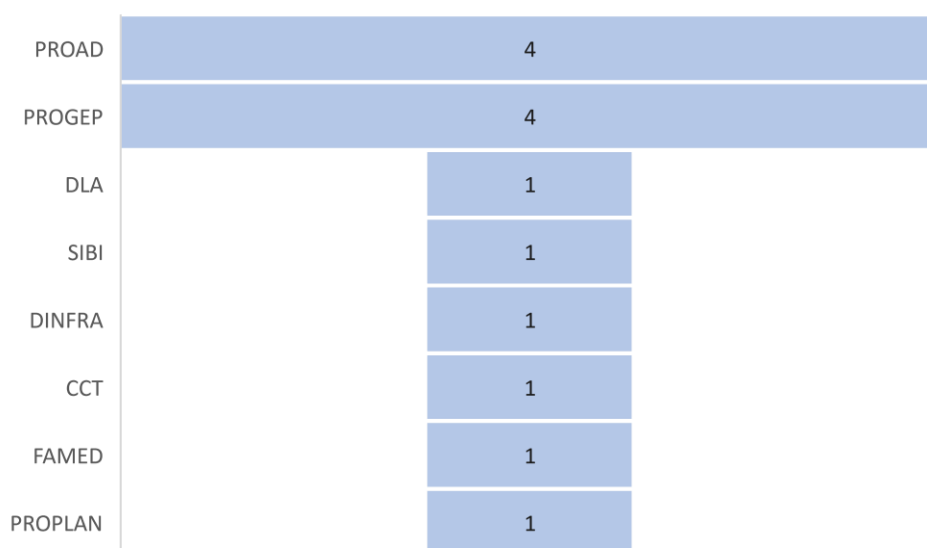
Gráfico 2 - Tempo de Trabalho nesta Instituição de Ensino Superior



Quanto ao tempo de atuação na UFCA, verifica-se período mínimo de 1 mês até o máximo de 14 anos e um mês. O tempo médio de atuação nesta instituição foi de 5 anos e 4 meses. Esta média revela um tempo razoável para que já se sinta adaptado às rotinas administrativas e, em termos de conhecimento dos colegas de trabalho.

Em termos do setor de lotação dos servidores, a amostra se comportou conforme o gráfico 3 a seguir.

Gráfico 3 – Setor de origem do servidor



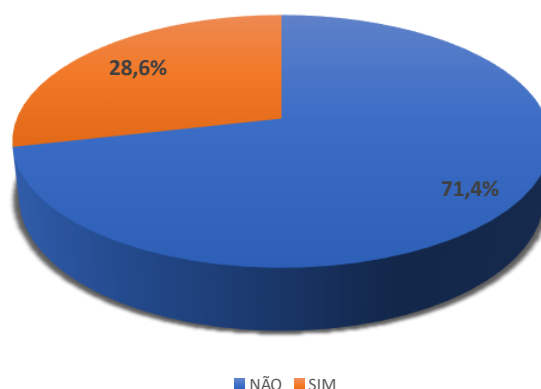
Observou-se uma maioria de servidores da PROAD – 4 servidores (28,7%) e da PROGEP – 4 servidores (28,7%), seguidos de outros setores como DLA, SIBI, DINFRA, CCT, FAMED e PROPLAN, com 1 servidor cada (7,1%).

Com relação a Unidade em que atuam, 12 (85,7%) são oriundos de Unidade administrativa e 2 (14,3%) de Unidade Acadêmica.

Indagados sobre sua escolaridade, todos os servidores afirmaram já possuírem curso de Especialização, além da graduação (100%).

Com relação a já ter tentado outra seleção de mestrado (Gráfico 4), 4 (28,6%) responderam que sim e 10 (71,4%) responderam que o fizeram pela primeira vez.

Gráfico 4 – Tentativas de outra seleção para mestrado

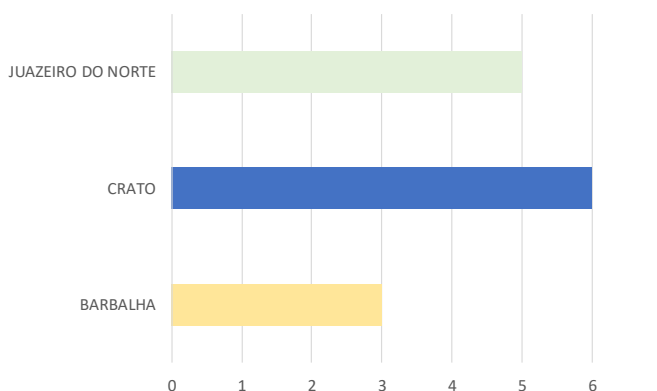


Dentre os quatro respondentes que já haviam tentado outras seleções, um respondeu que tentou 3 vezes e três responderam que já tentaram uma vez.

É importante que seja estimulada a formação das pessoas em termos de pós-graduação *stricto sensu*, oportunizando a titulação de novos mestres. Esse aspecto foi contemplado nos mestrados profissionais, onde servidores em atividade puderam candidatar-se.

Quanto a cidade de residência dos participantes, segue amostra no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Cidade de origem dos respondentes



Nesta análise, verificou-se que 6 moram no Crato (42,8%), 5 (35,8%) moram em Juazeiro do Norte e 3 (21,4%) moram em Barbalha. Ressalta-se que as três cidades são muito próximas, o que permite que o curso aconteça sem grandes dificuldades de deslocamento dos servidores.

Refletindo acerca de tal formação, a CAPES acredita que a formação de novos pesquisadores em mestrados profissionais, são geradores de projetos de intervenção que visam atender a demandas reais da sociedade (CAPES, 2001). Neste sentido, incentivar ações desta natureza, fortalecem as estratégias políticas de incentivo à capacitação e qualificação na UFCA. É preciso reconhecer o mérito das pós-graduações profissionais *stricto sensu* e sua inserção nas instituições, para que toda a comunidade seja também contemplada com seus benefícios sociais. Sobre o projeto inicial apresentado ao programa, 9 (64,3%) apresentaram projetos de dissertação e 5 (35,7%) projetos de intervenção.

Sobre as temáticas, as mesmas encontram-se distribuídas no quadro a seguir.

Quadro 1 – Distribuição dos temas dos projetos apresentados ao Mestrado

DISSERTAÇÃO	Diagnóstico da gestão de pessoas na Universidade Federal do Cariri: análise e reflexões dos papéis desempenhados pela gestão de pessoas na UFCA a partir da percepção dos diversos atores da instituição
	Gestão de riscos como mecanismo de governança para alcance de objetivos nas universidades públicas: Análise do modelo de gestão de riscos da Universidade Federal do Cariri
	Proposta de estrutura organizacional e carta de serviços para unidade administrativa gestora da sustentabilidade socioambiental das universidades federais da região nordeste do Brasil
	Aprendizagem organizacional: Um estudo da cultura de aprendizagem na Universidade Federal do Cariri
	Política pública de gestão: Gestão de processos em uma IFES da região do Cariri
	As políticas de assistência estudantil e seu impacto no orçamento da Universidade Federal do Cariri
	Governança e gestão de aquisições: Um estudo de caso na Universidade Federal do Cariri
INTERVENÇÃO	Gestão pública e cumprimento dos princípios constitucionais da administração pública como norteadores da conduta administrativa: Um estudo de caso da Universidade Federal do Cariri
	Aquisição de materiais: Uma proposta de melhoria de processo aplicada à Universidade Federal do Cariri
	Mapeamento e melhoria de processos: Uma proposta de melhoria dos processos internos de planejamento e execução das compras e contratações do Centro de Ciências e Tecnologia da Universidade Federal do Cariri
	Uma política de capacitação profissional para os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Cariri
	Contribuição do orçamento para implantação da estratégia na Universidade Federal do Cariri: uma análise a partir do Balanced Scorecard
	Proposição de planilha síntese de dados de aquisição de livros impressos por compra na UFCA: Diagnóstico e apresentação de melhoria com foco no usuário
Compliance público: uma proposta de manual de gestão e fiscalização de contratos administrativos na Universidade Federal do Cariri - UFCA	

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os temas dos projetos, foi possível distinguir pelo menos duas categorias:

Categoria 1 – Projetos relacionados a Gestão e Administração Pública, nas diversas áreas administrativas, a saber: Gestão de Pessoas, Gestão de Riscos, Gestão Socioambiental, Estudo da Cultura de Aprendizagem Organizacional, Gestão de Processos, Políticas de Assistência Estudantil, Gestão de Aquisições e Gestão Pública associada ao cumprimento dos princípios constitucionais.

Categoria 2 – Projetos relacionados a Melhoria nos Processos, tais como: Aquisição de Materiais, Compras e Contratações, Capacitação, Orçamento, Aquisição de Livros impressos e Gestão e Fiscalização de Contratos.

Para uma melhor visualização, foi montado um quadro sinótico, que sintetiza visualmente as duas categorias.

Figura 1 – Quadro Sinótico das categorias associadas aos Projetos do Mestrado.



Fonte: dados da Pesquisa, 2019.

Observa-se que todos esses projetos são propostas de diagnóstico ou identificação de dificuldades na Universidade, ou de intervenção propriamente dita. A tendência é que os frutos destes projetos possam se transformar em Planos de realização de ações de melhoria no futuro.

Com a finalidade de gerar uma mudança e/ou desenvolvimento, todos os projetos buscam efetivar ações de “intervenções”, inferindo uma ação objetiva e concreta numa dada realidade ou contexto.

É importante ter-se em conta que uma intervenção, para que seja bem-sucedida, deve ser construída conjuntamente, e implementada com todos aqueles que juntos, compõem a comunidade universitária.

Outro aspecto importante dos projetos é pensar sua dimensão ética: os valores morais que orientam o comportamento e as relações humanas numa organização ou na sociedade. A ética está implicada em diversos aspectos fundamentais das relações sociais, tais como: - o respeito a todos os indivíduos envolvidos numa atividade na organização; - o esclarecimento a todos sobre os objetivos a serem cumpridos; - a transparência na comunicação das informações; - a elaboração de orçamentos detalhados sobre a alocação dos recursos, dentre outros.

Com esse apoio, a UFCA demonstra seu empenho em formar pesquisadores profissionais do seu quadro de servidores técnicos administrativos, pois considera que a pesquisa não deve ser apenas uma exclusividade da academia. Faz-se necessário produzir novos conhecimentos advindos do trabalho técnico cotidiano, facilitando uma relação mais próxima entre teoria e prática.

Outro aspecto é que, a motivação através da valorização dos servidores, facilita o processo na organização. Líderes buscam lidar com as variáveis do ambiente de trabalho e a influência dessas sobre os colaboradores. Mayo (2003), alerta para os efeitos visíveis decorrentes da motivação e do conseqüente comprometimento. As pessoas passam a atuar com mais empenho, preparadas para assumir novas tarefas e disponíveis a se envolver em vários aspectos da organização.

Por outro lado também representa um desafio institucional, estimular e motivar os servidores para criarem uma infraestrutura mínima e ambiente que permita a pesquisa de novas ações, e estratégias para melhorar seus afazeres profissionais, a própria universidade e a comunidade onde está inserida.

Sobre isto, quando observado a relação ao incentivo da sua chefia imediata, 3 (21,4%) responderam que não; 10 (71,4%) responderam que sim e um servidor (7,1%) não respondeu a esta questão.

2. Percepção dos alunos sobre “Mestrado” e “Gestão Pública”

Em atendimento ao segundo objetivo específico, quanto ao conhecimento sobre a percepção dos alunos sobre Mestrado e Gestão Pública, seguem-se as respostas. Representada pela pergunta: “*Quando eu falo a palavra Mestrado, cite 3 palavras que lhe vem imediatamente a cabeça*”, as respostas eliciaram duas categorias: uma **Positiva** e uma **Negativa**. A Categoria positiva demonstrou duas subcategorias: a) Aprendizado e Fortalecimento Profissional e, b) Inovação. Observe-se a tabela 3 a seguir.

Tabela 3 - Distribuição das Categorias percebidas sobre Mestrado. Juazeiro do Norte, CE - 2019.

CATEGORIAS	
Positiva	Negativa
a) Aprendizado e Fortalecimento Profissional Conhecimento (7), Desenvolvimento (6), Qualificação (4), Aprendizado (3), Qualificação técnica (2), Capacitação, Aprofundamento, ciência, aperfeiçoamento, Profissionalismo, Qualificação de alto nível profissional, Pesquisa, Dissertação, Progressão na carreira, Crescimento, Ampliar	Esforço, Difícil, Aula difícil.
b) Inovação Inovação , Oportunidade (3), Desafio, Determinação, Integração	
Nº de Evocações = 40 (93%)	Nº de Evocações = 03 (7%)

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Categoria 1 – Positiva. Nesta primeira categoria, as falas parecem demonstrar uma percepção positiva do curso de Mestrado, no sentido de um crescimento e desenvolvimento

profissional. Neste sentido, eliciu palavras que puderam ser categorizadas como facilitadoras de aprendizado e fortalecimento profissional; e pela capacidade de direcionar a inovação.

Categoria 2 – Negativa. Neste caso as falas disseram respeito a possíveis dificuldades advindas do paradigma de que o Mestrado é algo difícil, que demanda esforço, com aulas também difíceis de abstrair.

Qualquer que seja a percepção dos servidores, Marconi (2005) orienta quanto a necessidade de desenvolvimento do seu quadro de pessoal, quando se trata de setor público. É urgente criar condições para solução dos diversos problemas organizacionais e técnicos, ainda presentes, inclusive a desmotivação dos servidores quando não possuem a habilidade e competência necessária a lidar com as inovações advindas das novas tecnologias, geradora de dificuldades no atendimento aos cidadãos.

As oportunidades de qualificação do corpo técnico administrativo, quando bem compreendidas em seu propósito, podem ser geradora de maior motivação e fortalecimento da autoestima do servidor. Os temores podem ser interpretados como a não compreensão pelos servidores do custo-benefício envolvido quanto as ganhos pessoais e sociais advindos do mestrado, neste caso particular.

Diante de um contexto mais atual, de reformas na gestão pública, que devem proporcionar uma melhoria na prestação dos serviços ofertados à comunidade, essa capacitação de alto nível, vai impactar positivamente o aperfeiçoamento dos servidores técnico-administrativos, com conseqüente melhoria para a sociedade.

Para uma melhor visualização, optamos pela apresentação visual através de um recurso conhecido como “nuvem de palavras”. Neste caso, utilizou-se o aplicativo *Wordle.net*, que à partir das palavras evocadas, gera um agrupamento dos vocábulos conforme o número de evocações, destacando as palavras mais citadas. Observe-se a Figura 2, a seguir.

Figura 2 – Distribuição das palavras mais evocadas sobre “Mestrado”.



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Observa-se que as palavras mais citadas, associadas a palavra “Mestrado” foram: Qualificação, Conhecimento e Desenvolvimento, seguidas por Aprendizado e Oportunidade. Todas as palavras confirmando uma percepção positiva relativamente ao Mestrado. Embora tenha havido alguma referência negativa, esta foi inexpressiva em relação ao número de evocações (7%).

Reforça-se que os Mestrados Profissionais (MP) tem por objetivo agregar maior contribuição ao setor produtivo nacional, visando maior capacidade competitiva e maior produtividade às empresas e organizações, tanto públicas como privadas. Neste sentido, os Mestrados Profissionais possuem uma proposta curricular que permitem uma articulação entre o conhecimento técnico atualizado e o domínio de uma metodologia científica pertinente e orientada para um fazer profissional específico.

Com relação a essa prática, Senge (1990) em seu livro “A quinta disciplina”, nos informa que, pequenas mudanças podem implicar em grandes resultados, mesmo que no geral, nem sempre fiquem tão evidentes. O autor insiste em que, as pequenas atitudes quando bem discutidas e aplicadas adequadamente, produzem melhorias significativas. O mestrado, portanto, é um lugar de discussão de questões específicas onde se pode pensar soluções que maximizem os resultados com um mínimo de esforço. Para isto, os trabalhos finais buscam a resolução de problemas reais na instituição, ligados direta ou indiretamente a área de atuação

do profissional-aluno. Posto isto, entende-se que uma parcela do quadro de servidores deve ser constituída de profissionais com maior qualificação.

Portanto, as palavras mais evocadas associadas a “Mestrado” (Qualificação, Conhecimento e Desenvolvimento, seguidas por Aprendizado e Oportunidade), são bastante pertinentes a lógica do curso, ora em discussão, demonstrando que os alunos parecem ter uma compreensão da proposta do Mestrado.

Com relação a percepção dos participantes sobre Gestão Pública, representada pela pergunta: “Quando eu falo a palavra Gestão Pública, cite 3 palavras que lhe vem imediatamente a cabeça”. As respostas eliciaram duas categorias: Gestão e Normas de Convivência. Observe-se a tabela 4 a seguir.

Tabela 4 - Distribuição das Categorias percebidas sobre Gestão Pública.

CATEGORIAS	
Gestão	Normas de Convivência
SERVIÇO PÚBLICO (3), EFETIVIDADE (3), EFICIÊNCIA (2), LEGALIDADE (2), PRESTAÇÃO DE CONTAS (2), SOCIEDADE (2), POLÍTICAS PÚBLICAS (2), EFICÁCIA, OTIMIZAÇÃO, ACCOUNTABILITY, PATRIMONIALISMO, BUROCRACIA, CONSTANTE RESPOSTA AO PÚBLICO, LEGALIDADE ESTRITA, EXECUÇÃO DAS POLÍTICAS, FUNCIONALIDADE, MELHORIA DO SERVIÇO PÚBLICO, AMPLIAÇÃO DOS SERVIÇOS, ORGÃOS PÚBLICOS, LEGISLAÇÃO, PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, POLÍTICAS, ESTADO, TRANSPARÊNCIA, TOMADA DE DECISÕES, COISA PÚBLICA.	RESPONSABILIDADE (3), CIDADANIA, SOCIEDADE, INTEGRAÇÃO, COLETIVO.
Nº de Evocações = 35 (83,3%)	Nº de Evocações = 07 (16,7%)

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Categoria 1 – Gestão. Nesta primeira categoria, as falas foram no sentido do respeito às regras, atendimento aos objetivos organizacionais e a complexidade do próprio serviço público.

Categoria 2 – Normas e Convivência. Neste caso as falas disseram respeito as regras e relacionamentos interpessoais que devem ser observados numa organização.

A inspiração para as categorias adveio da própria etimologia da palavra “Gestão”, que significa: ato de gerir, gerenciar, administrar, governar. Sobre o termo “Pública”, significa relativo ao povo, à população em geral, vontade pública, medidas públicas (DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS, 2019). A Gestão Pública seria portanto, segundo Stoner (1999), a capacidade de conduzir uma organização pública, com todas as suas normativas e observância de uma convivência pacífica, para o cumprimento de sua missão. Esta missão estaria diretamente relacionada ao alcance do bem-estar social. Na realidade, leva-se em conta o bem comum de uma coletividade.

Para uma melhor visualização, apresenta-se a seguir, a “nuvem de palavras” associada a percepção de “Gestão Pública” pelos respondentes.

Figura 3 – Distribuição das palavras mais evocadas sobre “Gestão Pública”



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Observe-se que as palavras mais percebidas como representativas de “Gestão Pública” foram: Serviço Público, Efetividade, Eficiência, Legalidade, Prestação de contas, Sociedade, e Políticas públicas; todas palavras associadas a Gestão (83,3%). Também foi bastante associada a palavra Responsabilidade, como reguladora das Normas de convivência no trabalho. As palavras percebidas nesta categoria representaram 16,7% do total de palavras evocadas.

As Políticas Públicas e a Gestão Pública são temáticas de estudo bastante complexas, amplos e sujeitos a uma diversidade de abordagens teóricas e epistemológicas. Numa percepção mais comum, pode-se intuir esta área como o estudo das maneiras de agir em organizações públicas, neste caso, referindo-se a diagnósticos ou em casos de resolução dos problemas. Portanto, é de se esperar que “Gestão Pública” possa estar associada a palavras e expressões como: Serviço público, Efetividade, Eficiência, Legalidade, Prestação de contas, Sociedade e Políticas Públicas. Outras palavras que também foram evocadas como: Responsabilidade, é algo esperado pela sociedade de um servidor público. Dessa forma, os alunos do curso de Mestrado em Gestão Pública, parecem compreender o sentido do Mestrado que estão a cursar.

É claro que as diversas disciplinas ou áreas do conhecimento que são objeto de reflexão num curso como este, nem sempre abarcam de forma satisfatória ou em profundidade, as muitas questões laborais e sociais emanadas do seu objeto central. Por isso, o desafio que se coloca é o de analisar uma gama de questões práticas, referentes à gestão de políticas públicas, levando-se em conta os vários eixos teóricos possíveis, dentro de uma metodologia científica e numa abordagem multidisciplinar.

Indagados sobre “se gostariam de ter feito outro mestrado que não este”, oito alunos responderam que não (57,1%), porém seis dos participantes responderam que sim (42,9%). Sobre as áreas que gostariam, três responderam que fariam mestrado voltado a área de Administração; dois optariam por Ciências Contábeis e, um aluno optaria por um Mestrado em Educação.

Com relação às expectativas em cursar o Mestrado Profissional em Gestão Pública (MPGP), ora em curso, as percepções dos respondentes foram organizadas por categorias distribuídas na tabela 5 a seguir.

Tabela 5 - Distribuição da primeira Categoria e Subcategorias das Expectativas sobre o MPGP.

CATEGORIA 1: Expectativas com relação ao Curso de MPGP			
Subcategorias	Expressões eliciadas pelos sujeitos	f	%
1. Melhorar o Desempenho da Universidade	Melhorando os processos e rotinas diárias; contribuir para melhorar o desempenho da universidade; obter melhor visão estratégica para aplicar no meu trabalho; aprendizagem sobre as políticas públicas, e seu papel na gestão pública; compreender a gestão pública em seus avanços; objetivo de aplicar na prática cotidiana; acerca do serviço público; poder de efetivação e imediatamente contribuir com a UFCA; desenvolver um projeto de traga efetiva contribuição para UFCA; no setor de trabalho; uma oportunidade ímpar como profissional e servidora da UFCA; gestor, contribuindo para UFCA.	13	37,2

2. Aperfeiçoamento profissional	Obter título de mestre em gestão pública; crescer como pessoas a partir da qualificação; dotar minhas atividades de caráter científico; disciplinas relacionadas ao setor público; desenvolvimento pessoal e profissional; melhorar como pessoa; Tenho a intenção de me dedicar ao curso; aperfeiçoamento profissional; crescimento pessoal; aprender a ser um gestor melhor; crescimento como pessoa;	11	31,4
3. Ampliar conhecimentos	Adquirir conhecimentos na área de gestão pública; metodológicos qualitativo e quantitativo; aprender procedimentos; aprofundar e adquirir conhecimentos acerca da gestão pública; aprendizagem; desenvolver a percepção da administração pública; ampliar o conhecimento; aplicando os conhecimentos adquiridos; adquirir conhecimento; aprendizado; conhecimentos no âmbito da gestão pública; aprofundar meus conhecimentos em Gestão Pública.	11	31,4

Juazeiro do Norte, CE, 2019

Os relatos denotam que, dentre outros fatores, as expectativas quanto ao mestrado estão principalmente em: Ampliar os conhecimentos, melhorar o desempenho da universidade enquanto instituição, promoção do próprio aperfeiçoamento profissional na área de Gestão Pública e uma maior titulação. Estas são melhorias promotoras de um amadurecimento pessoal e técnico-profissional, bem como na qualidade de vida dos envolvidos.

Com relação às dificuldades acredita que enfrentará no decorrer do curso de MPPG, as respostas foram organizadas no quadro a seguir.

Tabela 6 - Distribuição da Segunda Categoria e Subcategorias das dificuldades que o aluno acredita que irá enfrentar no decorrer do curso de MPPG.

CATEGORIA 2: Dificuldades que o aluno acredita que irá enfrentar no decorrer do curso de MPPG			
Subcategorias	Expressões eliciadas pelos sujeitos	f	%
1. Escassez de Tempo	Muito conteúdo para pouco tempo de estudo; tempo para conciliar as aulas, trabalho e estudo; tempo para as leituras/estudo, conciliar estudo, trabalho e família; conciliar maternidade, trabalho e vida acadêmica; administração do tempo de estudo com o trabalho; gestão do tempo, conseguir aplicar as técnicas, tempo para leitura do mestrado; disponibilidade de tempo, fora do expediente, tempo para leitura; tempo para conciliar família, trabalho e academia; conciliar o tempo com as atividades de gestão da UFCA; tempo para leituras, pesquisa e escrita no trabalho, ter que conciliar as atividades laborais; dificuldades em conciliar trabalho e mestrado; dificuldades relacionadas ao tempo.	12	70,6
2. Sobrecarga de Trabalho	Sobrecarga de trabalho; conciliar a carga de trabalho do setor; trabalho;	03	17,6
3. Dificuldade de Adaptação	O fato do mestrado não ser da área de formação; adaptação de minha mente ao tema Gestão Pública.	02	11,8

Juazeiro do Norte, CE, 2019

Com relação às dificuldades, os mestrandos citaram principalmente a questão da escassez de tempo, já que o Mestrado Profissional é uma formação onde os servidores não

estarão afastados das suas atividades laborais. Dessa forma parece natural este tipo de percepção.

Outro aspecto evidenciado foi a sobrecarga de trabalho que parece “aumentar” já que os alunos terão que enfrentar mais uma jornada, dessa feita, na dimensão intelectual, em termos de dedicação maior às leituras e trabalhos oriundos das disciplinas cursadas.

Segundo Adizes (2002, p.4), “Viver significa resolver problemas ininterruptamente. Quanto mais plena for a vida, mais complexos os problemas a serem resolvidos. O mesmo se aplica as organizações”. E neste caso também às pessoas. Como diria o autor, não existe crescimento sem dor. As dificuldades, certamente se apresentam como um contratempo. Porém, encontrar estratégias para melhorar a performance profissional talvez seja o grande ganho em envolver-se neste nobre desafio do Mestrado Profissional em Gestão Pública.

Com relação aos benefícios que o Mestrado Profissional em Gestão Pública, trará para a UFCA, as respostas foram organizadas no quadro a seguir.

Tabela 7 - Distribuição da Terceira Categoria e Subcategorias sobre os Benefícios o Mestrado Profissional em Gestão Pública trará para a UFCA.

CATEGORIA 3: Benefícios do MPPG para a UFCA			
Subcategorias	Expressões eliciadas pelos sujeitos	f	%
1. Acesso a ferramentas e novas técnicas de trabalho	Corpo técnico qualificado, valor, organização em termo de conhecimentos, projetos de intervenção capazes de trazer resultados a gestão pública; qualificação nas ferramentas para tomadas de decisão; resolução de problemas levantado nos projetos de pesquisa; poderão agregar na construção de uma universidade melhor; resolver problemas específicos de uma universidade, por meio de ampliação de conhecimento; otimização de recursos e processos; resolução de problemas que serão tratados nos projetos de intervenção; projetos que poderão trazer resultados significativos para efetividade dos processos da UFCA; propostas para a gestão, melhor gestão da UFCA; melhorando o clima organizacional; aprimoramento da gestão e processos.	10	50,0
2. Desenvolvimento e capacitação dos servidores	Aumentar a qualificação dos servidores; o projeto visa regulamentar as ações de capacitação na UFCA; irá contribuir a medida em que sistematizará as ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores; oportunizar a qualificação dos seus servidores; desenvolver pessoas; qualificação do seu corpo técnico, formação de futuros gestores públicos para ocupar cargos de gestão; desenvolvimento dos servidores e consequentemente desenvolver a vida; capacitar servidores e proporcionar a divulgação do conhecimento; formação de profissionais motivados; profissionalismo, além de motivar os servidores daqui.	10	50,0

Juazeiro do Norte, CE, 2019

Quanto aos benefícios percebidos, evidenciaram-se duas subcategorias: 1 – Acesso a Ferramentas e Novas técnicas de trabalho e, 2 – Desenvolvimento e capacitação dos servidores, ambas com o mesmo peso em termos de elucidação de palavras.

No primeiro caso, a Universidade é considerada o berço da inovação. A partir de cursos de mestrado e doutorado, os alunos têm maior acesso a pesquisas com novas tecnologias, o que tende a provocar projetos inovadores para a sociedade. Tal situação predispõe tanto a uma acurácia na percepção dos problemas como em visualização de projetos de intervenção capaz de minorar as dificuldades e melhorar a qualidade de vida das pessoas.

No segundo caso, os alunos visualizaram que sua capacitação implicará em uma melhoria no seu desempenho profissional, o que implica em um ganho imediato para a Universidade enquanto organização.

Neste sentido, French e Bell (1999) acreditam que a maioria das pessoas tem o desejo de ser mais do que, na realidade, é capaz de ser. No caso, as pessoas desejam e são capazes de melhorar sua contribuição quanto ao alcance dos objetivos organizacionais, inclusive ultrapassando as possibilidades permitidas pelo ambiente da organização.

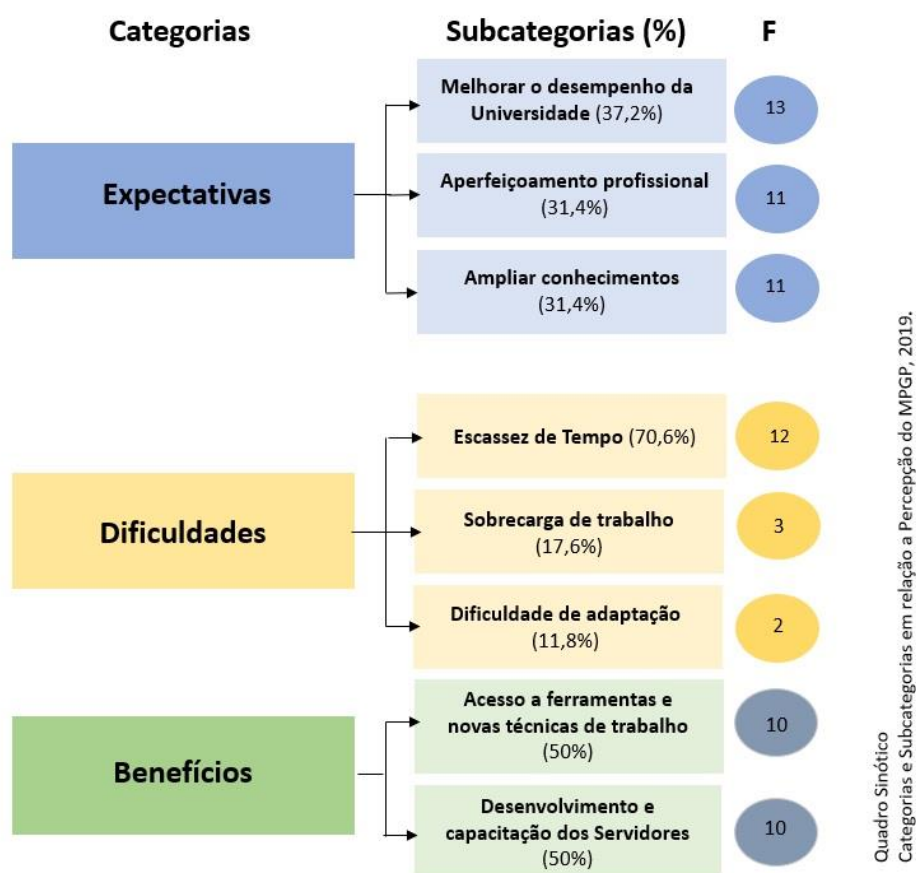
Segundo Motta (1995, p. 192), a “motivação é a energia oriunda do conjunto de aspirações, desejos, valores, desafios e sensibilidades individuais, manifestadas através de objetivos e tarefas específicas”.

No caso, um grande fator motivador é manter-se com um autoconceito saudável. Isso porque fazemos coisas que são coerentes com o paradigma de como nos vemos. Tendemos a evitar coisas e situações que não estão de acordo com o modo como nos vemos. Além disso, procuramos nos sentir bem, evitando situações e pessoas que nos provocam mal estar.

Em resumo, a motivação tem sido observada como uma alternativa para melhorar o desempenho profissional, com relação tanto à produtividade quanto à uma melhoria no desempenho organizacional e à satisfação geral dos servidores. Neste caso, há grande contribuição para um ambiente organizacional mais produtivo, saudável e harmônico.

Na sequência, apresenta-se um quadro sinótico das três categorias.

Figura 4 – Quadro Sinótico relativo às três categorias.



Interessante que não se observou, em termos de benefícios, referências a: um maior reconhecimento enquanto profissional; a possibilidade de fortalecer o pensamento crítico ante os conhecimentos novos, a percepção de detalhes que antes não eram questionados por conta de velhos paradigmas ou, a possibilidade de fazer novos contatos profissionais, seja através dos novos colegas ou professores, seja por conta de participação em congressos e eventos relacionados a pós-graduação, inclusive fora do país.

Considerações Finais

O presente trabalho mapeou às expectativas e percepções dos discentes do curso de MPGP – Turma Fora de Sede/Universidade Federal do Cariri. Para tanto, além de apresentar

questões sobre o MP no Brasil e o MPPG da UFRN, foram realizadas pesquisa documental e aplicação de questionários com os alunos, importantes para o processo. Ressalta-se que a construção do questionário a partir de aspectos observados na revisão bibliográfica realizada.

A escassez de textos identificada na literatura, sobre o tema do presente estudo e, sobretudo a novidade que tem representado o Mestrado Profissional no Brasil, aumentam seu grau de originalidade e de contribuição social.

Quanto aos resultados da pesquisa, o estudo demonstrou que, os alunos são, em sua maioria assistentes em administração (42,9%) e administradores (42,9%), com idade média de 34,07 anos de idade, que tentaram o mestrado pela primeira vez (71,4%) e todos dos municípios de Crato (42,8%), Juazeiro do Norte (35,8%) ou Barbalha (21,4%). A percepção de Mestrado eliciou associações positivas relacionadas a “Aprendizado e Fortalecimento Profissional”, enquanto que a percepção de Gestão Pública foi associada a “Gestão” propriamente dita (83,3%), no sentido atendimento aos objetivos organizacionais, respeito às regras e a complexidade do serviço público e, a Normas de convivência (16,7%). As Expectativas demonstradas pelos mestrandos foi no sentido de: Melhorar o desempenho da UFCA (37,2%), Aperfeiçoamento profissional (31,4%) e Ampliar conhecimentos (31,4%). Sobre as possíveis dificuldades, os alunos relataram: Escassez de tempo (70,6%), Sobrecarga de trabalho (17,6%) e Dificuldades de adaptação (11,8%). Sobre os benefícios do mestrado, sobressaíram-se: Acesso a ferramentas e Novas técnicas de trabalho (50%) e Desenvolvimento e Capacitação dos servidores (50%), tornando-os mais competitivos.

Os resultados deste estudo, embora com algumas limitações metodológicas, destacam a percepção dos alunos do primeiro Mestrado Profissional em Gestão Pública desenvolvido na UFCA e, que devem ser considerados apenas para o contexto observado, não devendo ser generalizados para outras IES.

Recomenda-se que sejam realizados outros estudos com mestrandos em Gestão Pública de outras instituições de ensino superior, para fins de comparação. Sugere-se também que sejam realizadas avaliações após a conclusão do curso, pois serão importantes na identificação das possíveis mudanças no desenvolvimento do profissional-aluno através do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública.

Referências:

ADIZES, Ichak, *Os Ciclos de Vida das Organizações: Como e Por que as Empresas Crescem e Morrem e O que Fazer a Respeito*, São Paulo: Ed.Pioneira Thomson-2002.

CAPES. *Pós-Graduação: enfrentando novos desafios*. Infocapes. Bol Inf CAPES, 2001 abr/set; 9(2/3):6

CAPES. *Plano Nacional de Pós-Graduação –PNPG 2011-2020*/CAPES. Brasília, DF: CAPES, 2010. 2v.: il. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/images/stories/download/PNPG_Miolo_V2.pdf>. Acesso em: 28.09. 2019.

CAPES. *Portaria No 80*, de 16 de dezembro de 1998. Dispõe sobre o reconhecimento dos mestrados profissionais e dá outras providências. Brasília, DF, 1998. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria_CAPES_080_1998.pdf>. Acesso em: 28.09. 2019.

CAPES. *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. Brasília, DF, 1995. Disponível em: <ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/download/87/83>. Acesso em: 28.09. 2019.

CEVALLOS, I. O mestrado profissional em ensino de matemática e o desenvolvimento profissional de professores: um desafio institucional. 2011. 242 f. *Tese* (Doutorado) -Curso de Programa de Pós-graduação em Educação Matemática, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo -SP, 2011. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_arquivos/13/TDE-2011-07-27T11:34:14Z_11368/Publico/Ivete_Cevallos.pdf>. Acesso em: 28.09. 2019.

DICIONÁRIO ON LINE DE PORTUGUÊS. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/pesquisa.php?q=gest%E3o+p%FAblica>>. Acesso em 20.09.2019.

FRENCH, W.L. e BELL, C.H. *Organization Development: Behavioural Science Interventions for Organization Improvement*. Prentice-Hall, Upper Saddle River, 1999.

MAYO, A. *O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

MARCONI, N. *Políticas integradas de recursos humanos para o setor público*. s.d. Disponível em: <www.top.org.ar/documentos/MARCONI%20Nelson%20-%20Políticas%20integradas%20de%20recursos%20humanos.pdf>. Acesso em: 20.09. 2019.

MEC. *Portaria Normativa No 17*, de 28 de dezembro de 2009. Dispõe sobre o mestrado profissional no âmbito da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-CAPES. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/PortariaNormativa_17MP.pdf>. Acesso em: 28.09. 2019.

MOTTA, Paulo Roberto. *Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Record, 1995.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA – PRPGP/UFRN. Disponível em: < https://sigaa.ufrn.br/sigaa/public/programa_apresentação.jsf?lc=pt_BR&id=5679>. Acesso em 28.09.2019.

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://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/72/69>>. Acesso em: 28.09.2019.

SENGE, Peter M. *A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende*. Ed. Best Seller: São Paulo. 4 ed, 1990.

STONER, James A. F. *Administração*. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1999.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

FEITOSA, Lilian Cavalcante; SOARES, Maria Alinele Lucena; BRITO, Kátia Daniele Dutra; MELO, Sabrina Suerli Lucena; SOUZA, Francisca Cristiane Gomes de; LOPES, Jeamy Kelly Alves; OLIVEIRA, Gislene Farias de. Mestrado Profissional em Gestão Pública: Análise das Expectativas e Percepções dos alunos. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, Dezembro/2019, vol.13, n.48, p. 361-386. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 13/11/2019

Aceito: 16/11/2019