

## Trajatória de carreira: uma análise de profissionais com pós-graduação stricto sensu no âmbito da indústria farmacêutica nacional

### Marcos Rodrigues Facchini Cerqueira

Pesquisador da Universidade Federal de Juiz de Fora (Brasil)

[lorokta@gmail.com](mailto:lorokta@gmail.com)

### Débora Vargas Ferreira Costa

Pesquisadora da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (Brasil)

[deboravargas82@gmail.com](mailto:deboravargas82@gmail.com)

### Victor Cláudio Paradela

Pesquisador da Universidade Federal de Juiz de Fora (Brasil)

[victor.paradela@hotmail.com](mailto:victor.paradela@hotmail.com)

### Débora Magalhães Kirchmair

Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (Brasil)

[deboramkirchmair@gmail.com](mailto:deboramkirchmair@gmail.com)

## Resumo

O objetivo deste trabalho é avaliar a trajetória de carreira de profissionais com nível de formação pós-graduação stricto sensu e com vínculo empregatício na indústria farmacêutica. A pesquisa adotou uma orientação qualitativa, baseada na técnica de análise de conteúdo, sendo os dados obtidos via preenchimento de questionários eletrônicos. Como resultado, foi observada uma tendência de mudança na visão sobre profissionais com titulação nível de pós-graduação stricto sensu, valorizando e incentivando sua formação continuada. Constatou-se que a busca pela pós-graduação é motivada majoritariamente por uma decisão individual, e não de uma decisão conjunta entre discente, organização de ensino e iniciativa privada.

## Palavras-Chave

Pós-graduação stricto sensu; Indústria farmacêutica; Trajetória de carreira

## ***Career trajectory: an analysis of professionals with stricto sensu postgraduated in the scope of the national pharmaceutical industry***

### **Abstract**

The objective of this work is to evaluate the career trajectory of professionals with stricto sensu postgraduate education and employment in the pharmaceutical industry. The research adopted a qualitative orientation, based on the technique of content analysis, and the data was obtained by completing electronic questionnaires. As a result, was observed a trend towards a change in the view of professionals with a stricto sensu postgraduate, valuing and encouraging their continuing education. It was found that the search for postgraduate studies is motivated mostly by an individual decision, and not a joint decision between student, educational organization and private initiative.

### **Keywords**

Stricto sensu postgraduate; Pharmaceutical industry; Career trajectory

## ***Trayectoria profesional: un análisis de profesionales con posgrado stricto sensu dentro de la industria farmacéutica nacional***

### **Resumen**

El objetivo de este trabajo es evaluar la trayectoria profesional de los profesionales con estudios de posgrado strictu sensu y empleo en la industria farmacéutica. La investigación adoptó una orientación cualitativa, basada en la técnica del análisis de contenidos, y los datos obtenidos a través de la realización de cuestionarios electrónicos. Como resultado, se observó una tendencia de cambio en la opinión de los profesionales con valoración estricta del nivel de posgrado stricto sensu, valorando y fomentando su educación continua. Se encontró que la búsqueda de la escuela de posgrado está motivada principalmente por una decisión individual, y no por una decisión conjunta entre los estudiantes, la organización docente y la iniciativa privada.

### **Palabras clave**

Posgrado stricto sensu; Industria farmacéutica; Trayectoria profesional

**Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto:** Débora Magalhães Kirchmair - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais. R. Cel. Edgard Cavalcanti de Albuquerque, 61 - D Noêmia, Três Corações - MG, 37417-158, Brasil. **URL:** <http://portal.tco.ifsuldeminas.edu.br/>.

**Recebido em | Received in | Recibido en:** 13/03/2021 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 12/07/2022

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v12i3.53331>

# INTRODUÇÃO

A formação acadêmica contribui para o desenvolvimento socioeconômico de uma sociedade, tendo em vista que ela assume papel essencial na formação do pensamento crítico, na produção intelectual, cultural e tecnológica, além da disseminação de saberes comuns mais aprofundados, essenciais na sociedade atual que é marcada pela globalização (SALES et al, 2019).

Segundo diagnóstico do Plano Nacional de pós-graduação (PNPG) de 2011-2020, o país necessitava de prover a formação de recursos humanos de alto nível em áreas estratégicas que abrangem as seguintes áreas de conhecimento ou grandes áreas de Avaliação da Capes: Biotecnologia, Ciências Biológicas, Engenharias, Ciência da Computação, Física, Química, Ciências da Saúde, Ciências Ambientais e Biodiversidade. Aliado a isso, o plano aponta a necessidade de aumento na formação de áreas tecnológicas, “seja para atender as novas prioridades e ênfases do Plano, seja para fazer face aos desafios e gargalos, sob pena da inviabilização da Agenda Nacional da Pesquisa” (BRASIL, 2010, p.20).

De fato, em comparação com países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o Brasil aparece em último lugar na formação de profissionais de nível superior formados em Engenharias e Ciências Naturais, tendo cerca de 10% de oferta de egressos nessas áreas, atrás de países como México (25%) e Colômbia (20%) (BRASIL, 2017).

Aliado a essa necessidade, cabe mencionar que a maior parte da participação do sistema de pesquisa acadêmica nacional em programas de pesquisa e desenvolvimento na indústria privada está sedimentada no setor farmacêutico (CLARIVATE ANALYTICS, 2017). Com isso, a pesquisa cujos resultados estão aqui expostos, teve por objetivo avaliar a trajetória de carreira de profissionais com esse nível de formação acadêmica e com vínculo empregatício na indústria farmacêutica.

Acredita-se que a temática é relevante, dado que é coerente imaginar que os níveis de pós-graduação *stricto sensu* possuem papel fundamental na formação do pensamento crítico e da consciência coletiva, já que constituem o nível máximo de formação intelectual. Assim, é de se esperar que a contribuição técnica desse nível de formação seja essencial para o desenvolvimento socioeconômico da sociedade.

## 1. HISTÓRICO DA PÓS-GRADUAÇÃO NACIONAL

O início da implementação da pós-graduação no Brasil se deu a partir do Parecer nº 977, em 1965, pelo extinto Conselho Federal de Educação (CFE), hoje Conselho Nacional de Educação

(CNE). A proposta desse modelo foi criar uma nova concepção de universidade, com níveis de pós-graduação bem estabelecidos, baseados em modelos oriundos dos países mais desenvolvidos da época (BRASIL, 1965).

Seguindo esse parecer, as seguintes características fundamentais devem estar presentes nos cursos de pós-graduação: ser de natureza acadêmica e de pesquisa e, mesmo quando voltado para setores profissionais, ter objetivo essencialmente científico. Com isso, foi implantado formalmente os níveis de pós-graduação *stricto sensu* com a criação dos cursos de mestrado e doutorado no Brasil.

Anteriormente, na época em que a pós-graduação *stricto sensu* foi implantada no Brasil, o mestrado foi caracterizado como a etapa preliminar na obtenção do grau de doutor, ou como grau terminal apropriado àqueles que, desejando aprofundar a formação recebida nos cursos de graduação, não pretendiam dedicar-se à carreira acadêmica (BRASIL, 1965).

Apesar do modelo estar bem alinhado com as diretrizes mundiais de desenvolvimento, o que foi visto na prática não condiz muito com essa realidade. Em 1995, no documento intitulado "Capes: Metas da Atual Gestão" foi destacada a real necessidade da revisão do modelo de pós-graduação *stricto sensu*, em particular o nível de mestrado, para analisar os cursos capazes de atender às demandas oriundas do mercado não acadêmico (BRASIL, 1965).

Nesse contexto, já era vislumbrada a necessidade de direcionamento não apenas para a formação de professores, como também para a preparação profissional dos egressos. Em uma área na qual pesquisadores com formação avançada são tão importantes como se verifica no setor farmacêutico, objeto de atenção deste trabalho, tal necessidade ganha maior destaque. Para atender às recomendações, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) publicou a Portaria nº 80 de 11/01/99 que criou uma nova modalidade de mestrado, os mestrados profissionais (BRASIL, 1999).

Apesar da Portaria nº 80 datar de 1999, apenas em 2017, com a publicação da Portaria nº 389, houve efetivamente a homologação da proposta de inclusão de novos cursos na categoria profissional. No entanto, somente em março de 2019, foi publicado pela Capes a Portaria nº 60 (revogando a Portaria nº 80) que veio a fornecer maiores esclarecimentos sobre a submissão de proposta de novos cursos de mestrado e de doutorado profissionais, da formação do colegiado docente, dos requisitos para a conclusão dos cursos e da avaliação dos mesmos. Segundo o Art. 2º, do Capítulo I dessa portaria:

Art. 2º São objetivos dos cursos de mestrado e doutorado profissionais:

I - capacitar profissionais qualificados para práticas avançadas, inovadoras e transformadoras dos pro-

cessos de trabalho, visando atender às demandas sociais, econômicas e organizacionais dos diversos setores da economia;

II - transferir conhecimento para a sociedade de forma a atender às demandas sociais e econômicas, com vistas ao desenvolvimento nacional, regional e local;

III - contribuir para agregação de conhecimentos de forma a impulsionar o aumento da produtividade em empresas, organizações públicas e privadas;

IV - atentar aos processos e procedimentos de inovação, seja em atividades industriais geradoras de produtos, quanto na organização de serviços públicos ou privados;

V - formar doutor com perfil caracterizado pela autonomia, pela capacidade de geração e transferência de tecnologias e conhecimentos inovadores para soluções inéditas de problemas de alta complexidade em seu campo de atuação (BRASIL, 2019).

Avaliando os 5 itens descritos, é nítido que o Brasil ainda sofre para implementar alguns pontos estabelecidos no Parecer nº 977 de 1965, principalmente no que diz respeito aos aspectos de inovação associados à formação do conhecimento aplicado na sociedade. Atualmente, em dados da Plataforma Sucupira, o país conta com 7084 cursos de pós-graduação regulamentados, sendo 3710 à nível de mestrado, 2456 à nível de doutorado, além de 866 de mestrado profissional e 52 cursos de doutorado profissional. Por se basear em níveis de formação majoritariamente acadêmicos, é possível estimar a pouca representatividade da pós-graduação nos setores não acadêmicos, apesar das perspectivas de melhoria com as novas vertentes de formação.

## 2. A ESCOLHA PELA PÓS-GRADUAÇÃO

No período de 2004 a 2016, houve, no país, um aumento de 87% no número de egressos de mestrado e 106% de doutorado (BRASIL, 2017), indicando que a escolha pela pós-graduação vem se tornando cada vez mais uma opção de carreira para os estudantes universitários. Apesar disso, há ainda pouco conhecimento sobre os fatores que afetam a tomada de decisão dos alunos sobre ingresso, permanência e conclusão dos cursos, bem como a carreira posteriormente almejada (HOLLEY; CALDWELL, 2012).

O sucesso da projeção da carreira dos pós-graduados relaciona-se com as exigências impostas por esse nível de ensino (HYUN, et.al, 2006). Os índices avaliados para qualificação de uma instituição de ensino, seguindo o QS World University Rankings® (QS, 2020) apontam critérios como aspectos de reputação acadêmica (peso de 40%), empregabilidade (peso de 10%), relação de cursos/estudantes (peso de 20%), citações por curso (peso de 20%) e relação de cursos/estudantes com

aporte internacional (peso de 5% cada). É possível estimar que grande parte desses indicadores acabam por recair nas atividades vinculadas aos discentes de pós-graduação stricto sensu.

Assim, apesar dos aspectos de escolha para a pós-graduação serem individuais, é possível traçar um paralelo de algumas características fundamentais aos discentes. Santos, Perrone e Dias (2015) realizaram um estudo para avaliar os fatores que afetam a formação profissional do discente da pós-graduação e, assim como outros autores, foi constatado que a cobrança por produtividade, a exigência por leitura e escrita, a preocupação com prazos, a conciliação dos compromissos acadêmicos com a vida pessoal (BUJDOSO; COHN, 2008; FARO, 2013; MALAGRIS et al., 2009; SANTOS; ALVES JÚNIOR, 2007; SCHWARTZ-METTE, 2009) e as relações interpessoais com o orientador, outros pesquisadores e discentes (KRAUSS; ISMAIL, 2010; NOY; RAY, 2012; VELHO, 2005), são características fundamentais para a qualificação desses profissionais.

Segundo Carvalho (2002), as motivações básicas para a escolha pela pós-graduação stricto sensu são pautadas na busca de diferenciação, visando uma melhor inserção no mercado de trabalho. Em geral, nota-se a aspiração de ingressar ou avançar na carreira acadêmica ou de se capacitar como pesquisador. A perspectiva de um aumento de renda, a correção de deficiências do ensino de graduação e a possibilidade de obtenção de bolsa de estudo se mostraram pouco relevantes na ambição individual.

Apesar de constituir uma mão-de-obra pouco aproveitada pelo mercado privado, pois apenas 12,0% dos mestres e doutores estão alocados nesse setor (BRASIL, 2017), é nítido, pelas atribuições descritas, que os discentes da pós-graduação stricto sensu direcionam sua formação na melhoria da competitividade. Com a globalização e a exigência de implementação de inovações tecnológicas de forma cada vez mais acelerada, foram requeridas capacitações mais avançadas, assim é de se esperar que os profissionais com nível de formação stricto sensu assumam papel fundamental na garantia de competitividade no mercado (TIMOTEO, 2011).

Ademais, grande parte das competências ressaltadas por Mintzberg (2014), reproduzidas na Tabela 1, podem ser associadas à formação dos pós-graduandos stricto sensu, indicando profissionais com clara capacidade de assumir um papel de liderança nas instituições privadas.

#### Quadro 1: Competências gerenciais

Competências pessoais	1. Gestão do eu, internamente (reflexão, pensamento estratégico)
	2. Gestão de si, externamente (tempo, informações, estresse, carreira).
	3. Programação (desmembramento, priorização, estabelecimento de agenda, malabarismo, tempestividade / timing)

Competências interpessoais	1. Liderança de indivíduos (seleção, ensino/mentorado/coaching, inspiração, lidar com especialistas)
	2. Liderança de grupos (desenvolvimento de equipes, resolução de conflitos/mediação, facilitação de processos, comando de reuniões).
	3. Liderança da organização/unidade (construção da cultura).
	4. Administração (organização, alocação de recursos, delegação, autorização, sistematização, definição de objetivos, avaliação de desempenho).
	5. Ligação da organização/unidade (formação de redes, representação, colaboração, promoção/lobby, proteção/intermediação <i>buffering</i> ).
Competências informacionais	1. Comunicação verbal (saber ouvir, entrevistar, falar/apresentar/informar, escrever, coletar informações, disseminar informações).
	2. Comunicação não verbal (enxergar [compreensão visual], sentir [compreensão visceral]).
	3. Análise (processamento de dados, modelagem, mensuração, avaliação).
Competências para a ação	1. Concepção (planejamento, criação [ <i>crafting</i> ], visão).
	2. Mobilização (resolução de emergências, gestão de projetos, negociação/acordos, fazendo política, gestão de mudanças).

Fonte: Adaptado de Mintzberg (2014, p.100)

Botelho e Bueno (2008) ressaltam que a busca por recursos humanos qualificados na pós-graduação *stricto sensu* constitui papel fundamental para várias frentes de inovação, pois:

(...) permite à empresa realizar atividades de pesquisa e inovação; aumenta as escolhas tecnológicas e de conhecimento, disponíveis para a empresa através de maior conexão com outras pesquisas públicas e empresariais e de entidades de desenvolvimento; permite à pesquisa pública e às organizações de desenvolvimento melhorarem a qualidade de seu trabalho, o que aumenta o valor e a extensão da transferência de tecnologia para as empresas privadas, o potencial de licenciamento e a qualidade do ensino (BOTELHO; BUENO, 2008, p. 96).

No entanto, Velloso (2002) destaca que esse nível de formação ainda se encontra exclusivamente pautado nos cursos de pós-graduação com pouco ou nenhum vínculo com o mercado privado, que não o acadêmico. Dessa forma, seria ideal que as instituições de ensino migrassem parte de sua formação às novas características do mercado, porque a abertura deste “passa a demandar das empresas um nível de competitividade que as leva a buscar profissionais com formação pós-graduada” (CARVALHO, 2007, p. 19).

A respeito disso, segundo estudo realizado por Braga (2002) a maioria dos egressos do doutorado destinam-se essencialmente ao meio acadêmico. O autor avalia que a alteração do modelo vigente a partir da trajetória direta da graduação para o doutorado, poderia contribuir para uma redefinição

do mestrado, que seria configurado como uma formação preferencialmente destinada a uma atuação profissional fora da academia.

Tendo em vista as lacunas no modelo de pós-graduação nacional, no que diz respeito à formação não acadêmica, a adaptabilidade de carreira dos pós-graduandos passa a agir como uma variável importante para a incorporação desse profissional no âmbito privado. Para Savickas (2005, p.51) adaptabilidade na carreira é um “constructo psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com as tarefas de desenvolvimento profissional, atuais e iminentes, transições ocupacionais e traumas pessoais”.

Esse constructo é dividido em quatro dimensões. A Preocupação refere-se à habilidade de encarar a carreira em uma perspectiva temporal. O Controle consiste na capacidade de tomar decisões e assumir a si próprio como o responsável pela sua carreira. A Curiosidade retrata a capacidade de explorar a si e aos seus ambientes, a fim de se obter o melhor ajuste entre ambos e assim tomar as decisões com mais realismo e objetividade. Por fim, a Confiança refere-se à expectativa de sucesso em encarar os desafios da carreira (SAVICKAS, 2005; SAVICKAS; PORFELI, 2012).

A respeito da trajetória de carreira de egressos dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, nos estudos de Braga (2002) foi evidenciado que os setores cujo exercício profissional têm regulação mais estrita (como os cursos de bioquímica, clínica médica e química) tendem a apresentar uma superposição muito forte entre a área de formação na graduação e pós-graduação. Tal estudo evidenciou que esses setores são os que apresentam maior representatividade de profissionais pós-graduados no setor privado, apesar de pouco expressivo se comparado à academia (BRAGA, 2002).

Braga (2002) observou também que a maioria dos mestres procurou a pós-graduação logo após se graduar, sendo raro que os que o fizeram muito depois disso. De forma semelhante, Carvalho (2002) evidenciou que a procura pela pós-graduação se deu essencialmente pelo desejo de ingressar ou de se aprimorar na carreira universitária. No entanto, entre as avaliações realizadas com profissionais da área empresarial, a ampliação da competitividade no mercado de trabalho, a diferenciação através de uma melhoria da qualidade profissional e o aumento das oportunidades de trabalho foram as razões preponderantes para o ingresso no curso (CARVALHO, 2002). Essas evidências deixam ainda mais nítidas as características individuais da tomada de decisão do ingresso na pós-graduação, evidenciadas pela falta de diálogo público-privado.

Segundo Velloso (2004), a possibilidade de adaptação de modelos internacionais para integração entre a pós-graduação e a indústria poderia corrigir essa falha e deveria ser incluído nas pautas das perspectivas educacionais nacionais. Machado (2010) ressalta que um exemplo de sucesso é o Tratado de Bolonha que culminou com a unificação de um espaço único de educação entre os países europeus integrantes que, dentre outros, instituiu um programa de mestrados híbridos



com separação de centros de excelência voltados para a pesquisa/ensino e para a formação profissionalizante. A ausência dessas perspectivas no Brasil torna desafiadora a inclusão desses profissionais no âmbito industrial, até pela falta de visão dessa possibilidade.

### 3. MÉTODO DE PESQUISA

Este estudo possui natureza qualitativa, tendo como suas principais características representar as opiniões e perspectivas dos participantes, abrangendo as condições contextuais em que vivem (YIN, 2016). Trata-se de uma pesquisa descritiva, que, no entendimento de Gil (2008), caracteriza-se por verificar a opinião e atitudes e descrever as características de um determinado grupo de indivíduos.

Os sujeitos alvo do estudo tiveram seu perfil profissional extraído da plataforma LinkedIn, onde filtros relacionados ao grau de formação do indivíduo (mestrado, doutorado, mestrado profissional e/ou doutorado profissional) e ao vínculo empregatício com a indústria farmacêutica foram aplicados para levantamento do universo amostral. Ao todo, foram considerados 62 indivíduos de um total de 219 pessoas convidadas. Foram adotados pseudônimos, visando preservar a privacidade dos participantes.

A escolha pela indústria farmacêutica se deu pela sua acentuada atividade em pesquisa e desenvolvimento e sua necessidade por formação de conhecimento diferenciado. Cabe mencionar que, entre 2011 e 2016, esse segmento correspondeu a 70,0% das colaborações internacionais com a pesquisa nacional (CLARIVATE ANALYTICS, 2017).

Os indivíduos foram contatados por meio da plataforma LinkedIn. A pesquisa foi desenvolvida em formato eletrônico, on-line, via plataforma Google Forms. Os dados foram coletados entre junho e agosto de 2020.

O questionário foi constituído por perguntas discursivas e objetivas, subdivididas em categorias que visavam identificar quem eram os profissionais participantes, sua motivação para realização do curso de pós-graduação *stricto sensu* e sua trajetória de carreira, além da percepção dos indivíduos ao impacto do curso na sua trajetória profissional.

Adotou-se a análise de conteúdo, a partir da classificação dos dados levantados em temas ou categorias que auxiliam na compreensão do que está por trás dos discursos (SILVA; FOSSÁ, 2015). Assim, foram criadas as seguintes categorias: “Dados pessoais”, “Motivação para realização do curso de pós-graduação *stricto sensu*” e “Percepção do impacto do curso de pós-graduação *stricto sensu* na trajetória profissional”, descritas a seguir.

## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção, são apresentados os resultados obtidos nesse estudo, os quais foram categorizados conforme anteriormente destacado.

### 4.1. Dados pessoais

Os dados aqui apresentados têm por finalidade identificar, de forma geral, o perfil dos indivíduos participantes e relacionar o cargo ocupado com o curso de pós-graduação.

**Tabela 1: Perfil dos indivíduos participantes**

Variável	Resultado
<b>Idade (anos)</b>	
entre 25 e 30	7 indivíduos
entre 30 e 35	21 indivíduos
entre 35 e 40	20 indivíduos
> 40	14 indivíduos
<b>Sexo</b>	
Masculino	56,50%
Feminino	41,90%
Não opinou	1,60%
<b>Curso de graduação</b>	
CB e Saúde	41 indivíduos
CE e da Terra	16 indivíduos
Outros	5 indivíduos
<b>Ano de conclusão do curso de graduação</b>	
Anterior aos anos 2000	3 indivíduos
Entre os anos 2000 e 2004	15 indivíduos
Entre os anos 2005 e 2009	22 indivíduos
Entre os anos 2010 e 2014	18 indivíduos
Após os anos 2015	4 indivíduos
<b>Natureza da Instituição da graduação</b>	
Pública	74,20%
Privada	25,80%

Nota: CB: ciências biológicas; CE: ciências exatas.

Fonte: dados da pesquisa .

Percebe-se, na tabela 1, que a distribuição etária dos participantes (sua maioria entre os 30 e 40 anos de idade) indica um grupo de indivíduos que se graduou após 2000, período esse que condiz

com o início de ajuste do escopo da pós-graduação nacional. Curiosamente, a distribuição do ano de conclusão do curso de graduação por parte dos participantes indica uma distribuição gaussiana com valor máximo no período entre os anos 2005 e 2009, período de maior transformação no cenário da pós-graduação nacional, com aumento no número de bolsas de fomento e disponibilidade de cursos, indo de acordo com a periodicidade apresentada pelo **Relatório técnico DAV (BRASIL, 2017)**. Já o decréscimo observado após esse período pode estar associado à diminuição dos incentivos aos programas de pós-graduação, tornando-os menos atrativos às novas gerações.

A formação da grande maioria dos participantes em cursos de ciências biológicas e outros correlatos à área de saúde, indica a forte superposição entre a área de graduação e o vínculo empregatício atual, de acordo com as proposições de Braga (2002). Além disso, pode ser observada a maior propensão de graduandos em universidades públicas ao ingresso na pós-graduação, possivelmente por terem maior contato com essas atividades durante a graduação e por, muitas vezes, já estabelecerem relações interpessoais com seus futuros orientandos e/ou outros pesquisadores (KRAUSS; ISMAIL, 2010; NOY; RAY, 2012; VELHO, 2005).

**Tabela 2: Perfil do curso de pós-graduação dos indivíduos participantes**

<i>Tipo de curso de graduação pós-graduação</i>	<i>Resultado</i>
<b>Mestrado acadêmico: 91,9% dos participantes (57 indivíduos)</b>	
CB e Saúde	36 indivíduos
CE e da Terra	13 indivíduos
Outros	8 indivíduos
<b>Ano de conclusão</b>	
Entre os anos 2000 e 2004	3 indivíduos
Entre os anos 2005 e 2009	17 indivíduos
Entre os anos 2010 e 2014	21 indivíduos
Entre os anos 2015 e 2019	14 indivíduos
Ano 2020	2 indivíduos
<b>Natureza da Instituição da pós-graduação</b>	
Pública	93,00%
Privada	7,00%
<b>Mestrado profissionalizante: 12,9% dos participantes (8 indivíduos)</b>	
CB e Saúde	2 indivíduos
CE e da Terra	5 indivíduos
Outros	1 indivíduo

Ano de conclusão	Entre os anos 2000 e 2004	0 indivíduos
	Entre os anos 2005 e 2009	1 indivíduo
	Entre os anos 2010 e 2014	3 indivíduos
	Entre os anos 2015 e 2019	3 indivíduos
	Ano 2020	1 indivíduo
Natureza da Instituição da pós-graduação	Pública	50,00%
	Privada	25,00%
	Exterior <sup>1</sup>	25,00%
<b>Doutorado acadêmico: 40,3% dos participantes (25 indivíduos)</b>		
	CB e Saúde	18 indivíduos
	CE e da Terra	7 indivíduos
	Outros	0 indivíduos
Ano de conclusão	Entre os anos 2006 e 2010	5 indivíduos
	Entre os anos 2010 e 2014	3 indivíduos
	Entre os anos 2015 e 2019	12 indivíduos
	Em curso	5 indivíduos
Natureza da Instituição da pós-graduação	Pública	96,00%
	Privada	4,00%
<b>Doutorado profissionalizante: 0% dos participantes (0 indivíduos)</b>		

<sup>1</sup>: única caracterização em que essa variável foi detectada.

CB: ciências biológicas; CE: ciências exatas

Fonte: dados da pesquisa

A maioria dos indivíduos pesquisados possui titulação em cursos acadêmicos, com pouca ou nenhuma representatividade de formação profissionalizante, indicando que, mesmo decorridos mais de 20 anos da publicação da Portaria nº 80 (BRASIL,1999), o modelo proposto da pós-graduação profissionalizante ainda não apresenta impacto significativo no mercado de trabalho.

Apenas no escopo dos mestrados profissionalizantes, foram identificados indivíduos com formação internacional, o que pode indicar um processo mais comum no exterior do que em território nacional. Além disso, o fato de que uma parcela significativa dos participantes com formação

profissionais terem cursado sua pós-graduação em universidades privadas, pode indicar uma falta de direcionamento das universidades públicas a esse tipo de formação. Em contrapartida, os números obtidos mostram que ainda existe uma forte tendência da busca pelas formações *stricto sensu* no âmbito de universidades públicas.

Levando em conta a temporalidade da conclusão da pós-graduação *stricto sensu* e extrapolando a situação anteriormente descrita para o período de conclusão do curso de graduação, é possível observar uma sobreposição da distribuição gaussiana (nos casos do mestrado/doutorado acadêmico), considerando o tempo estabelecido para conclusão desses cursos (2 anos para o mestrado e 4 anos para o doutorado). Essa sobreposição pode ter sido impactada pelo fato de a grande maioria dos indivíduos terem se declarado como recém-graduados à época do ingresso, porém também direcionam a uma possível situação de ingresso nos primeiros anos de contratação por parte do setor privado. Esse aspecto indica a percepção precoce de uma necessidade de adaptabilidade da carreira desses indivíduos, conforme estabelecido por Savickas (2005) e Savickas e Porfeli (2012).

Avaliando os cargos ocupados pelos participantes antes e depois da pós-graduação, constatou-se que a proporção de indivíduos em cargos gerenciais aumentou em cerca de 4 vezes. Considerando também os cargos não gerenciais, foi possível estabelecer um nível significativo de pessoas que ocupam cargos técnicos de elevada complexidade (cerca de 48,4%) como pesquisadores, MSL (Medical Science Liaison), consultor médico e cargos de especialista técnicos.

Já o salário dos indivíduos participantes migrou para níveis mais elevados de remuneração com a pós-graduação. Antes, estavam concentrados em bolsistas e em indivíduos com remuneração entre 1 e 6 salários mínimos, e os resultados da pesquisa indicaram que os indivíduos representam uma parcela com renda acima de 7 salários mínimos. É importante reforçar que esses dados representam extrapolações baseadas na formação dos indivíduos, sem considerar a competência técnica dos mesmos.

## **4.2. Motivação para realização do curso de pós graduação *stricto sensu***

Essa seção tem por finalidade estabelecer quais são os principais pontos associados à motivação dos indivíduos ao ingresso na pós-graduação *stricto sensu*. No que diz respeito ao vínculo empregatício dos participantes à época de ingresso no curso de pós-graduação *stricto sensu*, é pertinente destacar que 45,5% das pessoas já estavam no setor privado, evidenciando o conceito de qualificação profissional associado à qualidade do conhecimento (HORTALE et al., 2010). Em contrapartida, outra parcela dos participantes reportou que o ingresso na pós-graduação foi realizado logo após a conclusão do curso de graduação, semelhante ao observado por Braga

(2002). Ademais, o desejo de ingresso na carreira pública, a falta de perspectiva de emprego e o aproveitamento do incentivo à bolsa de estudos, foram algumas motivações destacadas.

No entanto, quando avaliados apenas aqueles que ingressaram na pós-graduação já empregados, a busca pelo conhecimento e a qualificação profissional foram os pontos majoritários para o ingresso. Fato que corrobora com essa afirmação é que todos os participantes afirmaram que ingressaram na pós-graduação visando a busca por conhecimento e apenas 4% afirmaram que o ingresso se deu para melhorar a remuneração, indicando um caráter individual de tomada de decisão de ingresso do sujeito, conforme apontado por Santos, Perrone e Dias (2015).

Ademais, cerca de metade dos participantes afirmaram que o ingresso foi feito visando a melhora na competitividade de mercado, na possibilidade de ampliação de oportunidades de emprego, na obtenção de trabalhos qualitativamente melhor e em realizar correções em sua formação acadêmica. Esses pontos fortalecem o conceito da “era do conhecimento” estabelecido por Hortale et al. (2010, p. 5) e a busca constante pela qualificação profissional e à qualidade dos conhecimentos produzidos.

Um grande número das pessoas se mostrou satisfeito com os resultados alcançados durante o curso de pós-graduação, sendo que apenas cerca de 2% deles julgaram não ter sido atendidos em seus objetivos pessoais. Das justificativas apresentadas, Letícia, por exemplo, que ingressou na pós-graduação já empregada, comentou:

As expectativas foram alcançadas em relação a conhecimento e renda no período do mestrado, porém meu descontentamento é em relação ao fruto do meu trabalho que não foi utilizado pela sociedade. Sinto que minha dissertação serviu apenas para termos mais um volume na prateleira.

Um ponto de vista semelhante foi apontado por Ezequiel, que também ingressou na pós-graduação já empregado, porém julgou ter suas expectativas atendidas.

Quando iniciei o curso de Doutorado eu já trabalhava em uma indústria Farmacêutica e um dos pré-requisitos para subir de cargo, de acordo com o plano de carreira da empresa era ter pós-graduação a nível de mestrado e doutorado. E com o curso consegui subir de cargo e ter um salário melhor. O segundo ponto a ser levado em consideração é que: o curso de Doutorado ele me fez estudar alguns conceitos que estavam esquecidos ao cursar algumas disciplinas e foi muito legal, pois foi um momento que ao invés de estar trabalhando eu estava adquirindo conhecimento para depois colocá-los em prática na empresa [...].

Esses depoimentos reforçam que, conforme estabelecido por Braga (2002), a busca pela pós-graduação está mais vinculada às necessidades do discente, do que no escopo de formação profissional das instituições. Pode ser observada a necessidade de adaptação para modelos mais integrados entre a pós-graduação e a indústria, conforme proposto por Velloso (2004). Os

modelos de formação tradicionais já não conseguem, em grande parte, suprir as necessidades das organizações privadas. Esse processo pode ser melhorado, conforme proposto por Carvalho (2007), com a migração de parte de seu conteúdo programático para essa demanda, já que o simples ingresso não se torna tão atrativo.

Os dados apresentados nessa seção estão de acordo aos obtidos por Carvalho (2002), para quem as motivações básicas para a escolha pela pós-graduação *stricto sensu* são pautadas na busca pela diferenciação e em uma melhor inserção no mercado de trabalho.

### **4.3. Percepção do impacto do curso de pós-graduação *stricto sensu* na trajetória profissional**

Nessa seção, são reportados os dados relacionados à percepção individual sobre o curso de pós-graduação e o impacto que o mesmo representou na carreira profissional dos participantes.

A respeito da relação entre as atividades que os pesquisados exercem profissionalmente com as que desempenhavam à época da pós-graduação, verificou-se que poucos (cerca de 20%) responderam que elas estão altamente relacionadas, sendo praticamente as mesmas atividades. Esse baixo quantitativo dá indícios de uma necessidade de adaptação dos cursos de pós-graduação. Nesse contexto, a empresa perde a oportunidade de potencializar seus resultados pela gestão do conhecimento e o indivíduo perde a possibilidade de visualizar a real aplicabilidade de seus esforços.

Henrique, um dos participantes da pesquisa, reportou que o cerne de suas atividades atuais está diretamente relacionado à sua formação, mas que a realidade laboral da rotina industrial foi um grande aprendizado não vivenciado no meio acadêmico. Esse relato reforça a necessidade de integração entre as instituições, conforme propõe Velloso (2004), já que o indivíduo consegue estabelecer uma relação entre o conhecimento adquirido no âmbito acadêmico e sua aplicação no setor privado, porém com uma falta de direcionamento desses conhecimentos às atividades laborais da indústria.

Foi possível avaliar nos relatos os quatro níveis de adaptabilidade expostos por Savickas (2005) e Savickas e Porfeli (2012) já que a busca pela pós-graduação indica ser uma necessidade pessoal do indivíduo (preocupação), as atividades executadas/assim como a carreira são de interesse próprio (controle), a busca/exploração de ambientes adequados às suas atividades se dão buscando a melhor harmonia entre as partes (curiosidade) e, por fim, a pós-graduação pode ser encarada como um desafio momentâneo com perspectivas futuras de carreira (confiança). Essas características, relacionadas à decisão individual exposta por Santos, Perrone e Dias (2015), demonstram a preocupação dos indivíduos com suas trajetórias profissionais.

Cabe mencionar que todos os participantes associaram a formação *stricto sensu* à sua inserção no mercado de trabalho. Essa constatação pode estar relacionada ao tipo de instituição avaliada (indústria farmacêutica) já que suas áreas de aplicação, segundo Braga (2002), apresentam grande representatividade de profissionais pós-graduados. Vale destacar, conforme exposto por Botelho e Bueno (2008), que essa mão-de-obra pode trazer benefícios para a empresa relacionados à inovação, promovendo vantagens em um mercado tão competitivo como o farmacêutico.

Os diferenciais relacionados às experiências na pós-graduação, reforçam algumas das características que podem estar associadas às competências atribuídas por Mintzberg (2014). A capacitação didática e de oratória foi levantada por alguns como um diferencial:

Com o curso de pós-graduação fiquei mais segura devido ao conhecimento e experiências adquiridas. A comunicação melhora entre as pessoas devido aos seminários e apresentação. (JOÃO)

Consigo me aprofundar nas discussões científicas de maneira diferenciada quando é a pauta da conversa. Ter realizado uma pós graduação na XXX ajudou a ser bem visto na área médica de uma indústria farmacêutica. (PAULO)

Rafaela e Caroline reportaram a capacidade de escrita como diferencial em sua atividade laboral atual:

A escrita com certeza ajudou muito. Escrevo relatórios e documentos para a agência regulatória com facilidade e com qualidade. (RAFAELA)

Capacidade de escrita de documentos técnicos, organização das atividades da equipe e períodos de entrega e gestão de etapas de desenvolvimento de novos projetos. (CAROLINE)

Já Valéria, Fabiana e Lucas apontaram as capacidades performáticas, no sentido de melhora de performance, como pontos positivos associados à formação *stricto sensu*:

São aspectos fundamentais para tudo o que eu exerço hoje. É preciso formular projetos, desenvolver o trabalho, emitir relatórios, refletir muito sobre as possibilidades, ter uma visão molecular do que é necessário pra pesquisa em questão, é preciso ensinar, ter empatia, compaixão, verificar dificuldades e habilidades... A universidade me proporcionou tudo isso detalhadamente. (VALÉRIA)

A oportunidade de dedicar à pesquisa e estudar metodologia melhorou a forma como desenvolvo meu raciocínio, como escrevo, como argumento. Estudar e trabalhar ao mesmo tempo melhorou bastante minha eficiência e capacidade de multitasking. Me sinto mais à vontade no mercado de trabalho por ter uma titulação. (FABIANA)

Por ter uma formação com elevado nível técnico, minhas atividades são realizadas sempre num nível de performance muito elevado. Tal fato gera economia e competitividade à empresa. (LUCAS)



Thaís e Gabriel focaram nas competências associadas à liderança e organização de atividades:

Altamente importante, saber manter o equilíbrio e não transparecer para os outros quando tudo parece não andar conforme o planejado. Gerenciamento de equipe. (THAÍS)

Contribuí para questionar, desafiar, envolver, liderar. (GABRIEL)

Por fim, outro ponto levantado, foi a busca pelo conhecimento científico e do pensamento crítico, conforme apontado por Sheila, Pedro, Celso e Daniela.

Saber buscar informação, entender como funciona o ambiente científico e saber comunicar o conhecimento são fundamentais para as atividades que desenvolvo hoje. (SHEILA)

Hoje consigo postular e formular melhor minhas ideias. Passar pelo programa de mestrado contribuiu para que eu pudesse aprimorar meu pensamento crítico e científico. (PEDRO)

Atualização de conhecimento e capacidade de idealizar e conduzir pesquisas e transformar os resultados em aplicações práticas ao mercado onde atuo. (CELSO)

A minha formação como um todo me preparou para ser uma profissional diferenciada, com conhecimentos teóricos mais sólidos e capacidade de aprender rapidamente. (DANIELA)

Com base nos relatos destacados e nas competências gerenciais apontadas por Mintzberg (2014), é possível observar que os cursos de pós-graduação possuem um papel fundamental na formação de futuros gestores. Esses pontos reforçam os conceitos apresentados por Velloso (2004) e Machado (2010) de que as perspectivas de formação técnico/pessoal seriam potencializadas com sistemas de colaboração entre as empresas e os estudantes de pós-graduação.

No que diz respeito à remuneração, 60% dos participantes creditou o curso de pós-graduação a um aumento salarial, enquanto os demais não viram qualquer relação, ou sequer passaram por essa transição salarial. Alguns participantes reportaram que a conclusão de cursos de pós-graduação *stricto sensu* faz parte do plano de carreira de algumas organizações, indicando uma possível mudança de visão das empresas farmacêuticas nacionais. Isso demonstra que integração entre a pós-graduação e a indústria, apresentados por Velloso (2004) e Machado (2010) não está tão distante da realidade no que diz respeito à relação empresa/estudante, cabendo a adaptação das instituições de ensino para criação de sistemas mais uniformes. No entanto, cabe mencionar que desses participantes cerca de 48% cursaram a pós-graduação logo após a conclusão de suas graduações, então o aumento de remuneração pode estar mais vinculado ao diferencial individual do que algo ofertado pela organização.

Uma pequena parcela dos participantes (6,6%) demonstrou não ver qualquer diferencial entre profissionais que possuem ou não um curso de pós-graduação *stricto sensu*. Dentre os itens mais assinalados como um diferencial aparente desses profissionais, estão a alta performance/ produtividade; a capacidade didática, de oratória e escrita; a preocupação com metas e prazos; a habilidade em conciliar multitarefas; a capacidade de lidar com pressões da rotina laboral; a adaptabilidade ao ambiente; a maior facilidade em estabelecer relações interpessoais e a organização de atividades.

Os pontos indicados demonstram que os respondentes estiveram, durante sua formação, susceptíveis a cobranças por produtividade, exigência de leitura e escrita, preocupação com prazos, conciliação dos compromissos acadêmicos com a vida pessoal e busca por relações interpessoais, semelhante ao estabelecido por uma série de autores (SANTOS; ALVES JÚNIOR, 2007; BUJDOSO; COHN, 2008; FARO, 2013; KRAUSS; ISMAIL, 2010; MALAGRIS et al., 2009; NOY; RAY, 2012; SANTOS; PERRONE; DIAS, 2015; SCHWARTZ-METTE, 2009; VELHO, 2005).

É possível associar esses fatores às competências gerenciais atribuídas por Mintzberg (2014), já que grande parte das mesmas foram apontadas como uma possível diferenciação profissional. Um fato que comprova isso é que 73,8% dos participantes afirmaram ter interesse em cursar uma nova pós-graduação, seja ela uma especialização ou um doutorado acadêmico/profissional. Desses, foram apontados como principais motivações a busca por conhecimento, melhoria da competitividade no mercado de trabalho, a ampliação das oportunidades de emprego, a obtenção de um trabalho qualitativamente melhor, o aumento da renda, a correção das formações acadêmicas e o incentivo da empresa. Esses resultados indicam profissionais que visam o aprimoramento da formação continuada e estão atentos às mudanças atuais do mercado de trabalho.

Baseado nos pontos aqui destacados, pode ser observado que a pós-graduação executa seu papel de formação profissional de alto rendimento. Entretanto, para que esse processo seja mais bem aproveitado, é necessário que as diretrizes estabelecidas desde o Parecer nº 977, e hoje fundamentadas pela Portaria nº 60, sejam efetivadas e cobradas das organizações de ensino, através da adaptação de seus cursos para com as necessidades do setor industrial.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na pesquisa realizada, foi possível observar o impacto positivo que formação na pós graduação teve na carreira dos pesquisados, tanto em âmbito intelectual, como também financeiro.

Foi observada uma tendência de alteração na visão da indústria farmacêutica em relação a esse nível de profissional, valorizando e incentivando sua formação continuada. Tal situação pôde ser

observada pela progressão a cargos gerenciais, ou de alta complexidade técnica, além da elevação da faixa de renda por parte dos respondentes após a conclusão do curso de pós-graduação stricto sensu. A tratativa observada para esse setor industrial está associada à necessidade de desenvolvimento contínuo junto ao mercado e sua relação com a gestão de conhecimento. Com isso, é constatada a necessidade de ajuste dos modelos de pós-graduação hoje empregados no país, visando aprimorar a geração de conhecimento oriundos do processo. Tal ajuste está associado a uma melhor comunicação entre os setores acadêmico e empresarial. Apesar disso, foi possível também verificar uma série de fatores benéficos que a pós-graduação trouxe para os participantes, indo desde o próprio conhecimento científico adquirido, como também a competências associadas a cargos gerenciais.

Na perspectiva individual dos participantes, foi notória a satisfação com relação aos benefícios proporcionados pelo curso. Constatou-se que, na maioria dos casos, a busca pela pós-graduação é feita por uma decisão exclusiva do indivíduo, não sendo fruto de uma decisão compartilhada entre discente, organização de ensino e iniciativa privada.

Como estudos complementares ao que foi aqui apresentado, podem ser sugeridas pesquisas de caráter quantitativo com um número maior de participantes, avaliando também a relação entre os aspectos considerados vantajosos da pós-graduação e sua relação com a carreira profissional dos discentes. Outro ponto de destaque seria a realização de pesquisa com metodologia semelhante, tendo como foco as organizações do setor privado. Dessa forma, poderia ser levantada a visão dos gestores dessas empresas em relação ao profissional pós-graduado stricto sensu e, assim, poder traçar uma relação direta entre a percepção do empregador e do empregado. Com esse resultado, seria ainda viável a obtenção de uma visão mais crítica dos programas de pós-graduação atualmente aplicados pelas instituições de ensino e propor condições de melhoria das relações entre as partes envolvidas no processo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Botelho, A. J. J. & Bueno, J. A. P. (2008). Financiando as relações entre a universidade e a América Latina: um apoio às universidades ou um estímulo à inovação?. In: S. Schwartzman (Org.). *Universidades e desenvolvimento na América Latina: experiências exitosas de centros de pesquisas* (pp. 96-132). Rio de Janeiro: Biblioteca Virtual de Ciências Humanas do Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.

Braga, M. M. (2002). Mestres e doutores em bioquímica. In: J. Velloso (Org.). *A Pós-Graduação no Brasil: Formação e Trabalho de Mestres e Doutores no País*. (pp. 125-176). Brasília: Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, Vol. I – 452.

Brasil (1965). Câmara de Educação Superior do Conselho Federal de Educação (CES-CFE). *Parecer nº 977, de 03 de dezembro de 1965*. Marco conceitual e regulatório da pós-graduação brasileira.

Brasil (2010). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior (CAPES). *Plano nacional de pós-graduação [PNPG] 2011-2020*. Brasília: CAPES, v.1.

Brasil (2018) Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior (CAPES). Portaria nº 182, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre processos avaliativos das propostas de cursos novos e dos programas de pós-graduação stricto sensu em funcionamento. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 11.

Brasil. (2019). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior (CAPES). Portaria nº 60, de 20 de março de 2019. Dispõe sobre o mestrado e doutorado profissionais, no âmbito da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 26.

Brasil. (1999). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior (CAPES). Portaria nº 80, de 16 de dezembro de 1998. Dispõe sobre o reconhecimento dos mestrados profissionais e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 14.

Brasil. (2017). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior (CAPES). *Relatório Técnico da DAV*. Egressos da Pós-Graduação: Áreas Estratégicas. Brasília: CAPES.

Brasil. (2018). Ministério da Educação (MEC). Portaria nº 321, de 5 de abril de 2018, Dispõe sobre a avaliação da pós-graduação stricto sensu. Revoga as Portarias MEC Nº 2.264, de 19 de dezembro de 1997 e Portaria MEC Nº 1418, de 23 de dezembro de 1998, *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 113.

Bujdoso, Y. L. V., & Cohn, A. (2008). Universidade como coping para lidar com o trabalho na assistência do mestrando enfermeiro. *Revista de Saúde Pública*, 42, 273-278.

Carvalho, E. F.de. (2007). Cenários possíveis, experiências e desafios do mestrado profissional na saúde coletiva. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(7), 1735-1736.

Carvalho, I. M. M. de. (2002). Motivações para a realização do mestrado. In: J. Velloso (Org.). *A Pós-Graduação no Brasil: Formação e Trabalho de Mestres e Doutores no País*. (pp. 393-398). Brasília: Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, Vol. I – 452.

Clarivate Analytics (2017). Research in Brazil. A report for CAPES (2017). Recuperado em 30 de maio, 2020, de <http://portal.andes.org.br/imprensa/noticias/imp-ult-992337666.pdf>

Faro, A. (2013). Estresse e estressores na pós-graduação: estudo com mestrandos e doutorandos no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(1), 51-60.

Gil, A. C. (2008). *Método e Técnicas de Pesquisa Social* (6a ed). São Paulo: Atlas.

Holley, K. A. & Caldwell, M. L. (2012). The challenges of designing and implementing a doctoral student mentoring program. *Innovative Higher Education*, 37, 243-253

Hortale, V. A., Leal, M. do C., Moreira, C. O. F., & Aguiar, A. C. de. (2010). Características e limites do mestrado profissional na área da Saúde: estudo com egressos da Fundação Oswaldo Cruz. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(4), 2051-2058.

Hyun, J. K., Quinn, B. C. , Madon, T. & Lustig, Steve. (2006). Graduate student mental health: needs assessment and utilization of counseling services, *Journal of College Student Development*, 47(3), 247-266.

Krauss, S. E. & Ismail, I. A. (2010). Ph.D. students' experiences of thesis supervision in Malaysia: managing relationships in the midst of institutional change, *The Qualitative Report*, 15 (4), 802-822.

Machado, E. (2010, novembro 30). Prós e contras do Tratado de Bolonha, *Observatório da Imprensa*, Campinas, ano 20, n. 1104. Recuperado em 30 de maio, 2020, de <http://www.observatoriodaimprensa.com.br/diretorio-academico/pros-e-contras-do-tratado-de-bolonha/>.

Malagris, L. E. N., Suassuna, A. T. R., Bezerra, D. V., Hirata, H. P., Monteiro, J. L.F. Silva. L.R. da, Lopes, M. da C. M. & Santos, Tama Souza. (2009). Níveis de estresse e características sociobiográficas de alunos de pós-graduação. *Psicologia em Revista*, 15(2), 184-203.

Mintzberg, H. (2014). *Managing: desvendando o dia a dia da gestão*. Tradução de Francisco Araújo da Costa. Revisão técnica de Roberto Fachin. Porto Alegre: Bookman.

Noy, S., Ray, R. (2012). Graduate students' perceptions of their advisors: Is there systematic disadvantage in mentorship?, *The Journal of Higher Education*, 83 (6), 876-914.

QS Top Universities, 2021. (2020). Top Universities, 2021. Recuperado em 11 de junho, 2020, de <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2021>.

Sales, E. C. da S. S., Rosim, D.; Ferreira, V. da R. S. & Costa, S. H. B. (2019). O programa de apoio a planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI): uma análise de seu processo de avaliação. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior* (Campinas), 24(3), 658-679.

Santos, A. F., Alves Júnior, A. (2007). Estresse e estratégias de enfrentamento em mestrados de ciências da saúde. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 104-113.

Santos, A. S. dos, Perrone, C. M., Dias, A. C. G. (2015). Adaptação à pós-graduação stricto sensu: uma revisão sistemática de literatura, *Psico-USF*, 20 (1), 141-152.

Savickas, M. L. & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 661-673.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.

Schwartz-Mette, R. A. (2009). Challenges in addressing graduate student impairment in academic professional psychology programs. *Ethics & Behavior*, 19(2), 91-102.

Silva, A. H., Fossá, M. I. T. (2015). Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. *Qualit@s Revista Eletrônica*, 17(1).

Timoteo, M. E. (2011). *Acompanhamento de egressos e avaliação de cursos de pós-graduação stricto sensu: uma proposta para mestrados profissionais*. Dissertação (Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro.

Velho, L. (2005 27 de junho a 10 de julho). Evasão na pós brasileira: Uma crise em formação?, *Jornal da Universidade Estadual de Campinas*, p. 02. Recuperado em 13 março, 2021, de [https://www.unicamp.br/unicamp\\_hoje/jornalPDF/ju293pg02.pdf](https://www.unicamp.br/unicamp_hoje/jornalPDF/ju293pg02.pdf).

Velloso, J. Contextos e Objetivos. (2002). In: J. Velloso (Org.). *A Pós-Graduação no Brasil: Formação e Trabalho de Mestres e Doutores no País*. (pp. 38-60). Brasília: Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, Vol. I – 452

Velloso, J. (2004). Mestres e doutores no país: destinos profissionais e políticas de pós-graduação. *Cadernos de Pesquisa*, 34(123), 583-611.

YIN, Robert K. (2016). *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Porto Alegre: Penso.