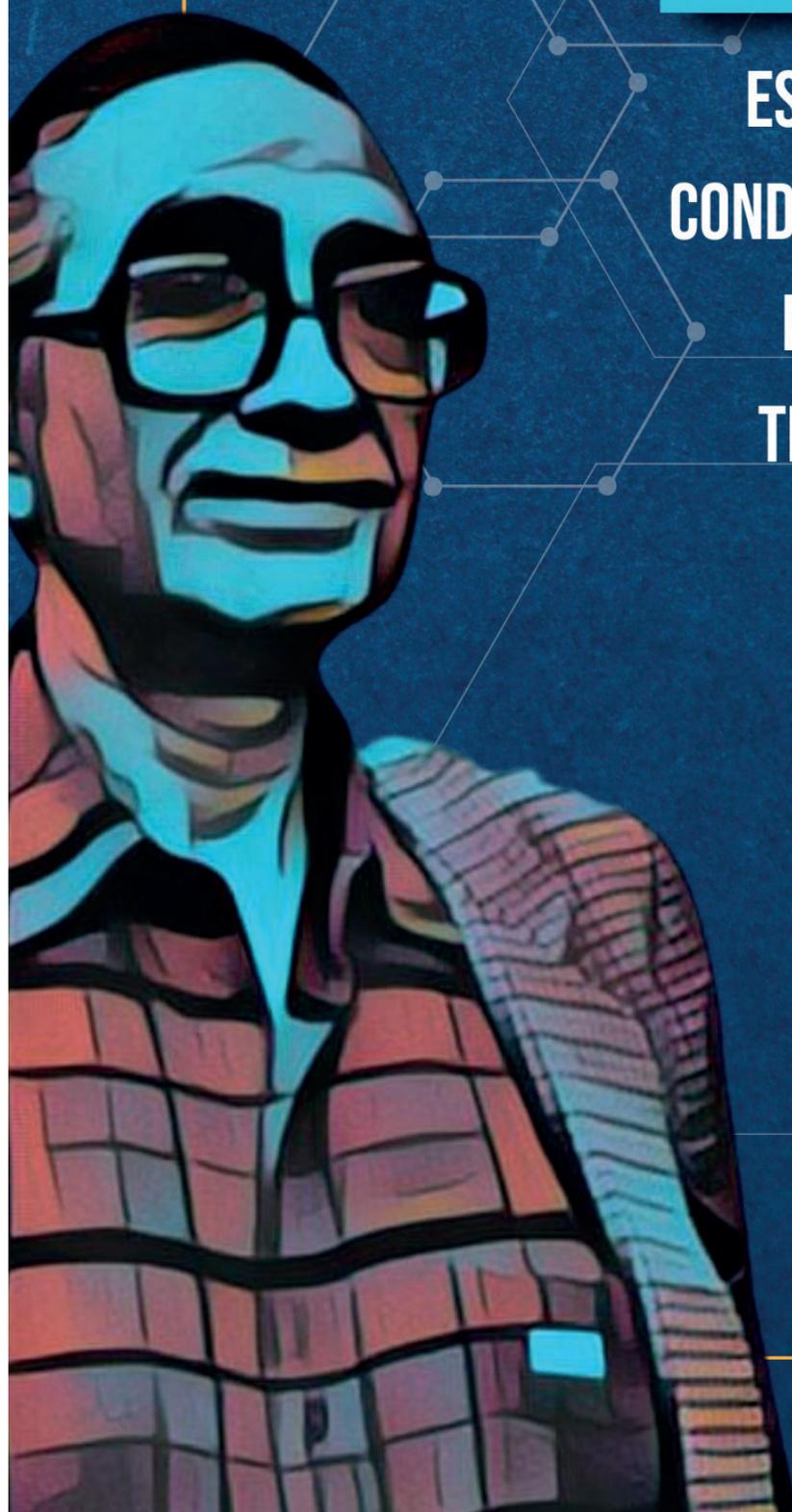


VOLUME 1

DOSSIÊ FLORESTAN FERNANDES

ESTUDO PRELIMINAR SOBRE
CONDIÇÃO DO PÓS-GRADUANDO
BRASILEIRO NO MUNDO DO
TRABALHO E DA FORMAÇÃO



CEMJ 
ANPG 

Expediente:

Este documento foi produzido pelo projeto Cátedra, do Centro de Estudos e Memória da Juventude (CEMJ), em uma parceria com a Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG). Publicado em julho de 2023.

Pesquisa e redação:

Elisangela Lizardo de Oliveira (coordenadora)
Luana Meneguelli Bonone
Dan Olorruama
Cristiane Fairbanks
Euzébio Jorge Silveira de Sousa

DIRETORIA EXECUTIVA DO CEMJ

Presidente: Euzébio Jorge Silveira de Sousa
Diretora de Planejamento e Patrimônio: Karen Regina Castelli
Secretário Geral: Marcos Paulo Silva de Jesus
Diretora de Políticas Públicas: Maria Cecília Martinez
Diretora de Memória: Aline de Souza Lima
Dir. Atividades Educativas e Esportivas: Nayara Aparecida Souza
Dir. de Estudos e Pesquisas: Alexandro do Nascimento Santos
Diretor de Cultura: Bruno Sanches Baronetti
Diretor de Comunicação: Marcelo Marigliani Arias
www.cemj.org.br

DIRETORIA EXECUTIVA DA ANPG

Presidente: Vinícius Soares
Vice-Presidenta: Ana Priscila Alves
Tesoureiro Geral: Cássio Borges
Secretária Geral: Raquel Luxemburgo
Diretor de Comunicação: Rarikan Heven
Diretora de Ciência, Tecnologia e Inovação: Priscila Duarte
Diretora de Políticas Institucionais: Jean Gabriel
1º Diretor de Políticas Institucionais: Eduardo Secchi
2ª Diretora de Políticas Institucionais: Helena Augusta
www.anpg.org.br

Como citar este documento:

LIZARDO, Elisangela (org.); BONONE, Luana Meneguelli; OLORRUAMA, Dan;
FAIRBANKS, Cristiane; SOUSA, Euzébio Jorge Silveira de. **Dossiê Florestan Fernandes:**
Pós-graduação e trabalho no Brasil. São Paulo: ANPG/CEMJ, 2023.

SUMÁRIO

	Carta do Presidente da ANPG	7
	APRESENTAÇÃO	8
	INTRODUÇÃO	12
1	PÓS-GRADUANDOS(AS) E TRABALHO	21
1.1	MERCADO DE TRABALHO: FIXAÇÃO E REMUNERAÇÃO	26
1.2	SOBRECARGA DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL	30
1.3	INTERSEÇÕES REVELADORAS	38
2	A ATIVIDADE LABORAL E CIENTÍFICA DOS PÓS-GRADUANDOS E PÓS-GRADUANDAS	52
2.1	FORMAÇÃO NA PÓS-GRADUAÇÃO: PESQUISADORES(AS) POR EXCELÊNCIA E PESQUISADORES(AS) POR CONSEQUÊNCIA	52
2.2	DIREITOS E DEVERES DOS PÓS-GRADUANDOS E PÓS-GRADUANDAS NO BRASIL	58
2.3	ESTUDANTE OU TRABALHADOR(A)?	61
2.4	PESQUISA É TRABALHO, MAS BOLSA NÃO É SALÁRIO	65
2.5	DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS	69
3	PÓS-GRADUANDOS E PÓS-GRADUANDAS PELO MUNDO	76
3.1	SELEÇÃO DOS PAÍSES	76
3.2	SITUAÇÃO INSTITUCIONAL	77
3.3	REMUNERAÇÃO	78
3.4	CONDIÇÕES DE PESQUISA	82
3.4.1	Existência de um plano de carreira	83
3.4.2	Apoio à permanência	86
3.4.3	Direitos de parentalidade	88
4	QUESTIONÁRIO SOBRE PÓS-GRADUAÇÃO E TRABALHO	90
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	90
4.1.1	Perfil dos participantes	90
4.2	ATIVIDADES REMUNERADAS	98
4.3	ATIVIDADES NÃO-REMUNERADAS	101
4.4	MOBILIDADE	102
4.5	CONDIÇÕES DE ESTUDO E PESQUISA	103
4.6	PARTICIPAÇÃO NA COMUNIDADE CIENTÍFICA	107
4.7	CUSTOS DA ATIVIDADE DE PESQUISA	109
5	PROPOSTAS RELATIVAS AOS DIREITOS DE PÓS-GRADUANDOS E PÓS-GRADUANDAS	114
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	130
	REFERÊNCIAS	135
	APÊNDICE	148

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Título de Mestres e Doutores x número de empregados – por região (acumulado 1988-2014)	27
Figura 2	Efeitos da pandemia de Covid-19 em estudantes da Pós-Graduação	34
Figura 3	Fatores que afetam a vida e o desempenho acadêmico	37
Figura 4	Deveres dos(as) pós-graduandos(as) brasileiros(as)	60
Figura 5	Direitos dos(as) pós-graduandos(as) brasileiros(as)	60

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Apresentação dos projetos de Lei que tratam a situação do(a) pós-graduando(a) brasileiro(a)	116
Quadro 2	Pauta de Direitos relativos à atividade de pesquisa dos Pós-graduandos e Pós-Graduandas no Brasil	126

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Evolução da concessão de títulos, por modalidade e nível, 2013 – 2021	15
Gráfico 2	Participação do emprego de Mestres e Doutores por seção da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) em 2021	16
Gráfico 3	Porcentagem de pessoas de 18 a 24 anos que frequentam o Ensino Superior em relação à população dessa faixa etária, Brasil – 2020	18
Gráfico 4	Mestres e doutores: idade média na titulação, 1996-2017.....	20
Gráfico 5	Taxa de crescimento anual do número de mestres e doutores titulados no Brasil a partir de 1996 com emprego formal, 2010-2021.	24
Gráfico 6	Taxa de emprego formal, dois, cinco e dez anos após a titulação, 2009-2017	25
Gráfico 7	Distribuição de doutores com emprego formal por região	28
Gráfico 8	Remuneração mensal média por grande área do conhecimento, 2017 (R\$)	29
Gráfico 9	Remuneração média mensal de doutores(as) das 10 áreas do conhecimento de mais elevada e mais baixa remuneração, 2017 (R\$).	29
Gráfico 10	Frequência com que praticam atividades físicas	35
Gráfico 11	A que ou quem recorrem para atendimento médico	36
Gráfico 12	Procura por atendimento psicológico ao longo da vida	37
Gráfico 13	Número de mestres titulados no Brasil por sexo (eixo da esquerda) e proporção de mulheres e homens titulados mestres (eixo da direita), 1996 a 2021	39
Gráfico 14	Número de doutores titulados no Brasil por sexo (eixo da esquerda) e proporção de mulheres e homens titulados doutores (eixo da direita), 1996 a 2021	39
Gráfico 15	Taxa de emprego formal de mulheres e homens, 2009-2017 (%)	40
Gráfico 16	Remuneração mensal média de mulheres e homens no Brasil, 2009-2017 (R\$ de 2017)	40
Gráfico 17	Dez áreas com maiores diferenças entre a proporção do rendimento das mulheres tituladas mestras em relação ao rendimento dos homens, por área do conhecimento em 2021	41
Gráfico 18	Dez áreas com maiores diferenças entre a proporção do rendimento das mulheres tituladas doutoras em relação ao rendimento dos homens, por área do conhecimento em 2021.....	41
Gráfico 19	Percentual da participação de mulheres nas modalidades de bolsa - Brasil - 2001, 2007, 2009, 2015 e 2017.....	42
Gráfico 20	Bolsas de produtividade em pesquisa - Ciências Exatas e da Terra - Brasil, 2021 (%)	43
Gráfico 21	Bolsas de produtividade em pesquisa vigentes em 2021, por gênero e nível (%) - Ciências Exatas e da Terra	43
Gráfico 22	Distribuição de indivíduos brancos e negros de acordo com o nível mais elevado de educação – Brasil 2004 e 2013	46

Gráfico 23	Programas de mestrado e doutorado com ações afirmativas - Brasil, 2018 e 2021	48
Gráfico 24	Orientação sexual por características socioeconômicas (%) Brasil – 2019	49
Gráfico 25	Nível de escolaridade da população LGBTQIAPN+	50
Gráfico 26	Origem das bolsas de pesquisa por agência de fomento	66
Gráfico 27	Evolução dos valores das bolsas de mestrado e doutorado e relação com o IPCA – 1995 a 2023	66
Gráfico 28	Porcentagem da amostra que dispõe de bolsa de estudo	91
Gráfico 29	Distribuição da amostra por Unidade da Federação	92
Gráfico 30	Faixa etária das pessoas participantes da pesquisa	94
Gráfico 31	Identidade de gênero da amostra pesquisada	95
Gráfico 32	Ingresso na pós-graduação via política de cotas	98
Gráfico 33	Exerce atividade remunerada (em %)	99
Gráfico 34	Atividade laboral, além da pesquisa (remunerada ou não), em porcentagem	100
Gráfico 35	Impactos da pandemia de Covid-19 (2020-2022) na produção acadêmica	104
Gráfico 36	Prorrogação do prazo da defesa ou extensão do contrato de bolsa (em %)	105
Gráfico 37	Participação em eventos acadêmicos/científicos (em %)	108
Gráfico 38	Horas semanais dedicadas à pesquisa/ao estudo (em %)	110
Gráfico 39	Dívidas, em aberto, decorrentes da Pós-graduação (em %)	111

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Comparação entre os valores das bolsas de doutorado em relação ao salário mínimo dos países analisados	82
Tabela 2	Modalidade de pós-graduação em que está matriculado(a)	91
Tabela 3	Distribuição da amostra por raça/cor	96
Tabela 4	Relação raça/cor e identidade de gênero	96
Tabela 5	Principais atividades laborais não remuneradas, agrupadas por ocorrências superiores a uma centena	101
Tabela 6	Deslocamento para realização da pós-graduação	102
Tabela 7	Dificuldades que impactam na produção científica	103
Tabela 8	Expectativa profissional após a obtenção do título na pós-graduação <i>stricto sensu</i>	105
Tabela 9	Assistência estudantil	107
Tabela 10	Proporção de investimentos aplicados na realização da pesquisa	109

“Contra as ideias da força, a força das ideias”

Florestan Fernandes

Olá!

Sou Vinicius Soares, doutorando em Saúde Coletiva da UFRJ e presidente da Associação Nacional de Pós-Graduandos. Nesse momento te apresentamos esse importante documento – o Dossiê Florestan Fernandes – Pós-graduação e Trabalho no Brasil. Um diagnóstico para subsidiar o debate e formulação de alternativas para equacionar os problemas da condição do pós-graduando no mundo da formação e do trabalho.

Esse estudo é uma necessidade histórica para o tempo presente de reconstrução nacional, pois não há como pensar esse processo sem pensar na valorização e no lugar daqueles que diretamente estão envolvidos com 90% da produção científica nacional, os pós-graduandos e as pós-graduandas. Esse segmento social tem uma característica distinta por serem profissionais já graduados e ao mesmo tempo, em formação. Ou seja, estudantes e trabalhadores ao mesmo tempo. Uma condição híbrida que exige uma cesta de direitos para prover sua estabilidade, proteção social e condições adequadas para o exercício do processo de sua produção científica. Direitos como bolsa de estudos, tempo previdenciário, adicional de insalubridade, férias, direito à assistência estudantil, são algumas das conquistas necessárias para garantir a valorização desses jovens pesquisadores.

E essa luta por direitos não é nova. É uma luta de mais de quatro décadas, que envolveu os primórdios do movimento nacional de pós-graduandos e a fundação da ANPG, em 1986. Assim, durante esse tempo, houve pelo menos quatro Projetos de Lei elaborados pelo Movimento Nacional de Pós-Graduandos protocolados e tramitados no Congresso Nacional, sendo que o projeto que mais avançou foi o PL 2405/1989, de autoria do então Deputado Federal Florestan Fernandes. Esse projeto era bem avançado para época e conseguiu ser aprovado na Câmara, avançando também no Senado. Por toda a sua defesa e empenho na aprovação desse projeto, decidimos nomear esse dossiê em sua homenagem. O Professor Florestan Fernandes dedicou uma vida inteira à luta por um projeto de educação pública que servisse ao avanço do Brasil, e, nada mais justo, que a ANPG fazer essa singela homenagem.

Nesse sentido, esperamos que sua leitura, desse que será o primeiro volume, provoque reflexões necessárias e urgentes para mudanças dos problemas estruturais e conjunturais que assolam a pós-graduação brasileira.

Vinicius Soares
Presidente da ANPG



APRESENTAÇÃO

Quando criança, você sonhou em ser cientista? Viajar pelo espaço, explorar os mares e oceanos, conhecer o centro da terra? Desejou salvar a humanidade de suas mazelas? Palpitou em seu interior o desejo de mudar os rumos do mundo?

Quantos sonhos nos perpassam desde a infância, que o desenvolvimento da ciência e tecnologia tornaram reais ou mais próximos do possível? Foi a ciência e o seu desdobramento que alçou a permanência humana em solo terrestre a outros patamares. O cientista, mesmo aquele de jaleco, tão comum no imaginário social, permanece refulgente e vívido nos corredores universitários e nas instituições de pesquisa, e foi pensando nisso que o **Dossiê Florestan Fernandes** veio desvelar a realidade de milhares de pesquisadores e pesquisadoras *por consequência* e que poderão vir a ser *por excelência*. Neste sentido, o Dossiê demonstra como os pós-graduandos e pós-graduandas transitam na dualidade ontológica do ser pesquisador(a) e são dignos de reconhecimento de direitos e melhores garantias, por isso lhe convidamos a imergir nas profundezas dessa torrente que é a relação entre a pós-graduação e o trabalho no cenário brasileiro.

O dossiê é proposto pela Associação Nacional de Pós-Graduandos (ANPG), entidade política que representa todos os pós-graduandos e pós-graduandas do país. Desde a sua fundação, em 1986, debate o papel de seus representados na produção de pesquisa científica e tecnológica nacional. De igual modo, discute os deveres e luta por adequadas condições de desenvolvimento do trabalho dos(as) pós-graduandos(as) e por garantia de direitos desses profissionais que decidiram ampliar sua formação, colaborando com a pesquisa e o desenvolvimento do país.

Os pós-graduandos e as pós-graduandas do Brasil, bolsistas de mestrado e doutorado, passaram os últimos dez anos trabalhando e estudando, com o valor da bolsa de pesquisa cristalizado, sem qualquer reajuste. Esse período foi marcado também por inúmeras ameaças de cortes de financiamento da pesquisa no Brasil, e pela redução da oferta de bolsas no exterior.

O cenário crítico de estagnação financeira foi potencializado pela experiência da Pandemia de Covid-19. Afastados de seus laboratórios, salas de aula e campos de pesquisa, os(as) pós-graduandos(as) se viram inseguros, adoentados e se tornaram em muitos casos, responsáveis pela renda familiar.

O aprofundamento da instável e precarizada realidade dos(as) pós-

graduandos(as) trouxe de volta, para o centro do debate da ANPG, a discussão sobre as condições de trabalho, de estudo e a necessidade de ampliar e institucionalizar direitos relativos à atividade de pesquisa, de maneira atenta às novas condições econômicas e sociais do país. Neste sentido, destacamos que as *formulações necessárias* implicam em retomar certos aspectos que permeiam a pós-graduação brasileira para que possamos pautar o *debate iminente* sobre os assuntos discutidos no presente dossiê. Portanto, o foco deste debate está na pós-graduação *stricto sensu*, considerando que o papel da pós-graduação *lato sensu* é promover formação direcionada à qualificação profissional¹.

Uma questão fundamental para o debate é a própria compreensão de que mestrandos(as) e doutorandos(as) são, ao mesmo tempo, **discentes** e **profissionais** em período de aprofundamento da sua formação, ou seja, quadros qualificados da sociedade que atuam com atividade laboral de pesquisa como parte do processo de obtenção da titulação de mestrado ou doutorado.

Essa condição pode ser atestada a partir da leitura do Parecer 977 do Conselho Federal da Educação, de três de dezembro de 1965, marco regulatório da pós-graduação no país – o Parecer Sucupira, como ficou conhecido, em referência ao nome do relator. Antes disso, já havia menção à pós-graduação na Lei de Diretrizes e Bases (LDB), àquela altura, a Lei nº 4.024 de 20 de dezembro de 1961, que viria a ser substituída pela LDB de 1971, e, posteriormente, pela LDB de 1996.

Em todas essas legislações, a especialização, o mestrado e o doutorado – mais recentemente também o mestrado e o doutorado profissionais – são compreendidos como graus de formação da Educação Superior, o que afirma a condição de discentes dos pós-graduandos e pós-graduandas. Entretanto, o ingresso na pós-graduação prevê como requisito a conclusão de uma graduação, o que explicita que esses discentes são, em concomitância, profissionais formados.

Ou seja, pós-graduandos(as) são profissionais aptos(as) a exercer suas atividades profissionais – e muitos o fazem em paralelo ao desenvolvimento do mestrado e/ou doutorado – que optam por um período de formação continuada, a qual exige dedicação e desenvolvimento de uma outra atividade, a de pesquisa.

¹ Conforme resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE) o papel dos cursos de *lato sensu* é: “complementar a formação acadêmica, atualizar, incorporar competências técnicas e desenvolver novos perfis profissionais, com vistas ao aprimoramento da atuação no mundo do trabalho e ao atendimento de demandas por profissionais tecnicamente mais qualificados para o setor público, as empresas e as organizações do terceiro setor, tendo em vista o desenvolvimento do país” (BRASIL, 2018, art. 1º).

A condição híbrida dos(as) pós-graduandos(as), de profissional e estudante ao mesmo tempo, torna o certame sobre a condição laboral dos(as) discentes de mestrado e doutorado *suis generis*. Afinal, há uma **atividade de pesquisa científica** sendo desenvolvida, que envolve uma labor carente de uma maior valorização social e do Estado. Por outro lado, há um **processo de formação acadêmica** que justifica a condição de discente e é parte fundamental do caminho para obtenção do título. Sem expandir o assunto, mas, em contrapartida mantendo a dialética, podemos imagetivamente postular certo dualismo, como uma **realidade ontológica do ser pós-graduando(a) e do vir a ser pesquisador e cientista**. Isto é, o trabalho de pesquisa científica e o processo de formação acadêmica são dimensões *sine qua non* tanto de pós-graduandos(as) como de pesquisadores(as) e cientistas.

Neste contexto, cabe indagar sobre a própria **definição de pesquisador(a) e de cientista**. Conceitos próximos, são apresentados como sinônimos em alguns dicionários e dizem respeito, ambos, a pessoas que realizam atividade de pesquisa científica – isto é, a definição está vinculada a uma ação: quem é cientista e/ou pesquisador **faz** algo, e este algo é justamente a **pesquisa científica**.

Portanto, *o objetivo do presente documento é destrinchar este debate, abordando questões relativas à condição híbrida de estudante-trabalhador(a) dos pós-graduandos e pós-graduandas no Brasil, bem como apontar caminhos para a construção de uma pauta de direitos que corresponda a essa realidade.*

Assim sendo, na **Introdução** apresentamos uma série de dados sobre desigualdades, assimetrias e avanços promovidos por políticas públicas em relação ao acesso ao Ensino Superior Brasileiro, incluindo a pós-graduação. A relação de proximidade entre pesquisa científica e docência universitária no Brasil também é abordada, assim como a condição híbrida dos pós-graduandos do *stricto sensu*, de estudantes-trabalhadores.

Nessa toada, o tópico 1 debate **a relação entre pós-graduação e trabalho**. Temas como saúde mental, mercado de trabalho e as intersecções que permitem analisar a necessidade de políticas para combater desigualdades perpassam a análise.

No tópico 2 deste documento discute-se **a situação institucional dos pós-graduandos e pós-graduandas**, seus direitos e deveres, as atividades laborais que desenvolvem e a remuneração que recebem em troca, bem como a contradição entre ser pesquisador(a) *por consequência* ou pesquisador(a) *por excelência*.

Cientes da importância de respaldar as proposições referentes ao reconhecimento do exercício profissional, apresentamos, no tópico 3, **dados relativos ao cenário internacional**, com o intuito de observar como a pós-graduação é inteligida para além do solo nacional.

O tópico 4 compreende a **análise de um questionário estruturado aplicado junto à rede da Associação Nacional de Pós-Graduandos**, que teve como propósito levantar informações concernentes às atividades realizadas pelos pós-graduandos e pós-graduandas.

No **tópico 5**, é apresentada **uma sistematização de projetos de lei** com proposições protetivas dos direitos dos(as) pós-graduandos(as) e, em seguida, são apresentados caminhos possíveis de desdobramentos desse amplo debate sobre a complexa natureza desses estudantes-trabalhadores.

Por fim, dispomos um conjunto de reflexões e provocações para dar fundamento e maior precisão à discussão sobre a condição e os direitos que podem ser alcançados pelos pós-graduandos e pós-graduandas *stricto sensu* no Brasil.

Este estudo foi elaborado em parceria com o Projeto Cátedra de Educação do Centro de Estudos e Memória da Juventude (CEMJ) e delinea um exercício de síntese das elaborações e proposições realizadas pela ANPG sobre o tema da valorização da atividade de pesquisa dos(as) pós-graduandos(as) brasileiros(as).

Boa leitura!

INTRODUÇÃO

“Em nossa época, o cientista precisa tomar consciência da utilidade social e do destino prático reservado a suas descobertas”.
(Florestan Fernandes)

O incentivo à ciência, tecnologia e inovação é elemento importante ao **desenvolvimento social e econômico** dos países. Essa constatação ganhou força no enfrentamento à Pandemia de Covid-19, quando a ciência se tornou o principal meio de combate ao vírus que causou tantas perdas em todo mundo. A identificação do vírus e a elaboração da vacina foram apenas dois importantes elementos de toda uma cadeia de apoio à população em que a Ciência, Tecnologia e Inovação (C,T&I) estiveram presentes. O uso de tecnologias inovadoras tais como robótica, inteligência artificial, nanotecnologia, tecnologias de automação, aceleração dos transportes e das comunicações, assim como o entendimento das consequências da pandemia para a educação, a saúde mental e a cultura, são alguns exemplos do papel da C,T&I no cotidiano e na qualidade de vidas das pessoas.

Dada a dinâmica econômica e social contemporânea, a necessidade de articular políticas de desenvolvimento com políticas de ciência, tecnologia e inovação é condição imprescindível ao **desenvolvimento sustentado e soberano das nações** (SCHWARTZMAN, 2008). E não apenas em termos de mercado:

[...] proteção ambiental, mudança climática, segurança, cuidados de saúde preventiva, pobreza, geração de empregos, equidade social, educação geral, decadência urbana e violência dependem de conhecimento avançado para ser adequadamente compreendidas e traduzidas em práticas políticas efetivas (SCHWARTZMAN, 2008, p. 19).

De acordo com dados publicados pela *Levy Economics Institute* em fevereiro de 2017, **o incremento de 1% nos gastos em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) gera um crescimento adicional no Produto Interno Bruto (PIB) dos países de 9,92%** (INVESTIMENTO, 2023).

Em artigo publicado em 2004, entretanto, o professor Andrés Rodríguez-Pose, da *London School of Economics* (Inglaterra), alertou que **os resultados do investimento em Pesquisa e Desenvolvimento não são similares em todas as regiões**. Ele ressaltou que muitos pesquisadores consideravam que é necessário haver infraestrutura mínima para que os investimentos gerem novos conhecimentos e não se configurem em desperdício de

recursos. Para algumas correntes de pensamento, num ambiente menos complexo haveria grande dificuldade em transformar o progresso tecnológico em inovação e esta, em crescimento econômico, de forma que seria melhor concentrar os investimentos tecnológicos em áreas centrais, de forma a maximizar os retornos. Rodríguez-Pose contrapõe o argumento:

O investimento em P&D, juntamente com políticas de aprimoramento da qualidade de recursos humanos e de firmas locais, pode resultar, se não numa estrutura capaz de competir em matéria de pesquisa com as regiões centrais, pelo menos num ambiente com condições de assimilar conhecimentos gerados em outras áreas.

O investimento em P&D em áreas carentes pode, portanto, ser a única solução capaz de impedir o alargamento do fosso entre o centro e a periferia. A tarefa não é fácil e nem há garantia de sucesso. Contudo, essa pode ser uma alternativa eficiente de promoção do desenvolvimento (RODRÍGUEZ-POSE, 2004, n.p.).

Ocorre que nem sempre as políticas voltadas ao desenvolvimento do país levaram este aspecto em consideração, sendo o desenvolvimento tecnológico “pensado mais como um subproduto do processo de desenvolvimento econômico do que como um pré-requisito para ele” (VIOTTI, 2008, p. 137).

As políticas de C,T&I devem estar a serviço do bem-estar da população: elas são imprescindíveis, por exemplo, para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU) como ações que contribuam para a melhoria da qualidade de vida, com desenvolvimento e sustentabilidade em distintas áreas, tais como erradicação da pobreza, segurança alimentar, agricultura, saúde, educação, igualdade de gênero, redução das desigualdades, entre outras².

Toda tecnologia e inovação é antecedida de ciência básica, produzida, no Brasil, sobretudo nas Instituições de Ensino Superior e nos mais de 4.559 programas de pós-graduação *strictu sensu* credenciados no país.

A pós-graduação brasileira se consolidou na década de 1970, voltada, sobretudo, à melhoria da qualificação para a docência, como indica o próprio nome de uma das principais agências de fomento do país, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes).

De acordo com dados do Geocapes³, sistematizados pelo Ministério da Ciência,

² Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estão disponíveis em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 08 jul. 2023.

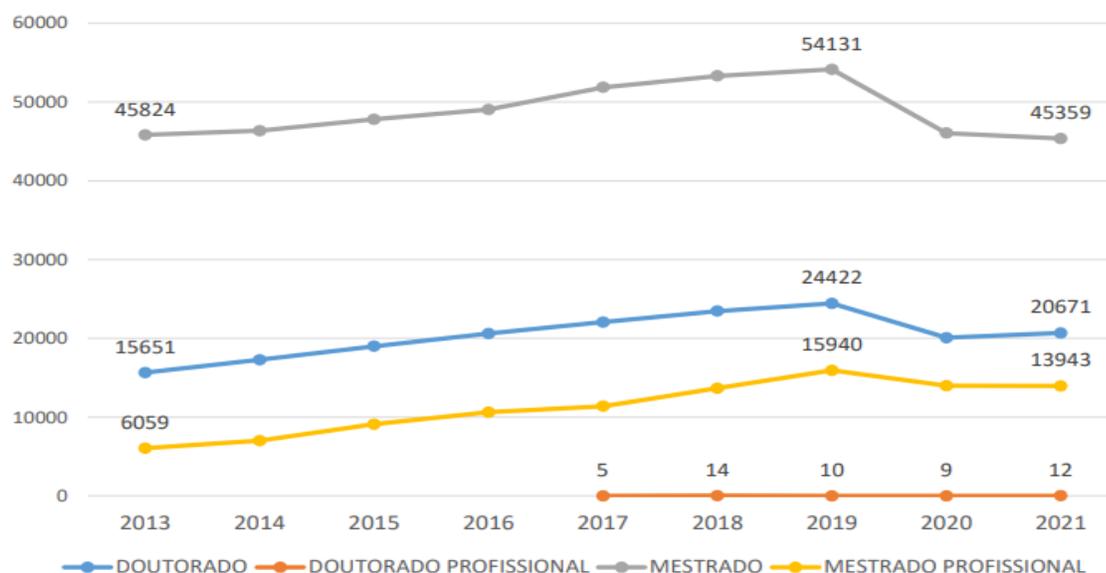
³ Sistema de Informações Georreferenciadas da Capes.

Tecnologia e Inovação, o Brasil possuía, em 2021, 131.832 pessoas matriculadas em cursos de doutorado; 145.422 em mestrados e 46.611 em mestrados profissionais, totalizando 323.865 pós-graduandos e pós-graduandas nos programas de *stricto sensu* (MCTI, 2022). Dados sistematizados pela CAPES na apresentação *Subsídios para o Diagnóstico do Novo Plano Nacional de Pós-Graduação - PNPG 2024- 2028*, indicam que dos ingressantes dos cursos de *stricto sensu*, 54% eram do sexo feminino (CAPES, 2023).

Quanto ao número de bolsas de pesquisa, um anúncio recente do MEC informa que a Capes oferecerá 89,6 mil bolsas em 2023 (MEC, 2023). Juntando isso às 77 mil oferecidas pelo CNPq (CAFARDO, 2023) e ainda considerando que há bolsas oferecidas pelas Fundações de Amparo à Pesquisa dos Estados (FAPs) e uma quantidade residual disponibilizada por diferentes poderes públicos e instituições de direito privado, chegue-se a uma proporção um pouco maior do que **50% de bolsistas na pós-graduação *stricto sensu* no Brasil**. Assim, a outra metade dos(as) mestrandos(as) e doutorandos(as) desenvolve o trabalho de pesquisa como uma atividade voluntária e, claro, parte do processo de formação necessário à titulação.

As expectativas de formação de mestres e doutores no Brasil estão presentes também no **Plano Nacional de Educação 2014-2024** (Lei nº 13.005/2014), o qual estabelece duas metas que se relacionam à presença e formação de mestres e doutores. A **meta 13** objetiva elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75% (setenta e cinco por cento), no total, e 35% (trinta e cinco por cento) no mínimo. A **meta 14** propõe elevar gradualmente o número de matrículas na pós-graduação *stricto sensu*, de modo a atingir a titulação anual de 60 mil mestres e 25 mil doutores.

Segundo os dados da Capes, ao menos parte da meta 14 havia sido atingida, mas houve um decréscimo das titulações a partir de 2019, conforme o Gráfico 1, a seguir:

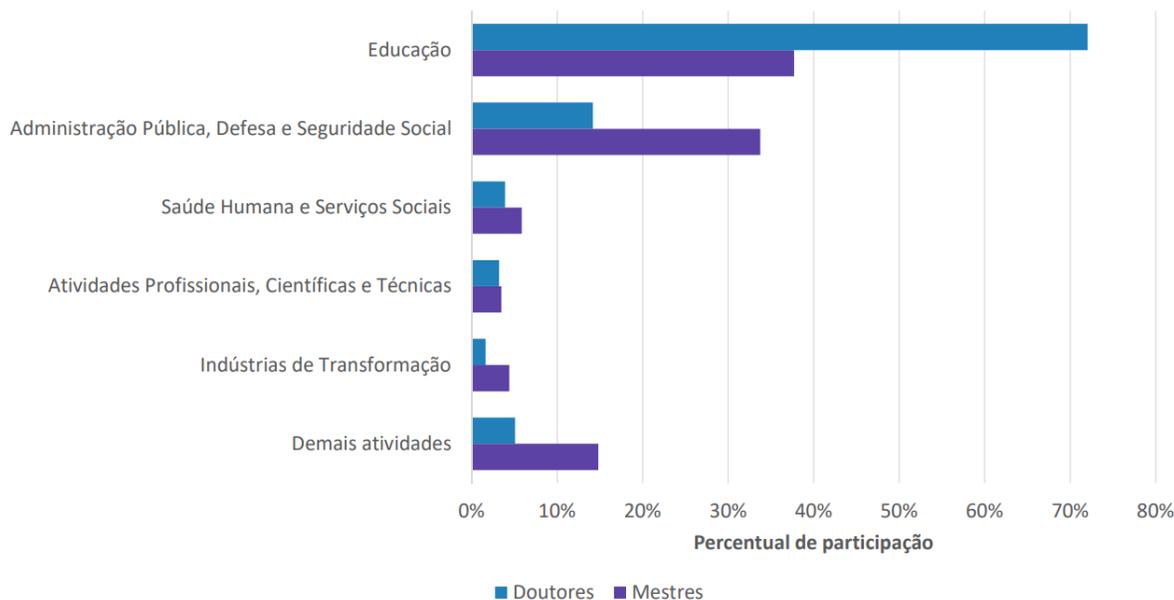
Gráfico 1. Evolução da concessão de títulos, por modalidade e nível, 2013 – 2021

Fonte: Capes (2023, p. 28).

Em 2019 o Brasil superou a meta de titulação de mestres: foram 70.071 títulos (somando mestrados acadêmicos e profissionais) neste nível e 24.432 doutores (acadêmicos e profissionais), número bem próximo da meta de 25 mil. Nos anos seguintes, o número de titulações decresceu, provavelmente pela soma de fatores como pandemia, congelamento das bolsas e menor investimento em Ciência e Tecnologia, de forma que em 2021 foram titulados 59.302 mestres e 20.683 doutores no país (CAPES, 2023).

Quanto à meta 13, esta foi plenamente superada. De acordo com o Anuário Brasileiro da Educação Básica 2021 (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2021), a educação superior conta com 83,4% de mestres e 45,6% de doutores no seu quadro docente.

A maior parte dos doutores e doutoras constroem carreiras na Educação Superior e apenas 12,5% dos que dispõem vínculo empregatício no país atuam em entidades empresariais privadas (CGEE, 2023). A maioria dos Mestres e Doutores é absorvida pelas administrações públicas federal, estaduais e municipais, com destaque para o Ensino Superior, como pode ser observado no Gráfico 2.

Gráfico 2. Participação do emprego de Mestres e Doutores por seção da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) em 2021

Fonte: CGEE (2023, p. 23).

Aproximadamente 70% dos doutores e quase 40% dos mestres do país atuam na educação, de acordo com estudos anteriores do CGEE (2021) – a ampla maioria na Educação Superior, nos dois casos. A segunda maior percentagem, conforme o Gráfico 2, concerne à Administração Pública. Se somarmos as atividades de Educação e Administração Pública, obteremos mais de 85% dos doutores e quase 70% dos mestres no Brasil ocupados(as) em tais atividades. Esses dados expressam o histórico de construção da pós-graduação brasileira, voltada, primordialmente, à formação docente para o ensino superior.

A **falta de perspectiva de inserção de pós-graduandos(as) no mercado de trabalho**, reforçada pelo congelamento do valor das bolsas e pela queda dos investimentos em educação e em pesquisa e desenvolvimento (P&D) nos últimos anos, intensificou um processo apontado pela comunidade científica brasileira como **fuga de cérebros**. Conforme nota técnica produzida pela ANPG em parceria com a *Cátedra de Educação do CEMJ* em 2021:

No *ranking* internacional da competitividade global de talentos, criado pelo Instituto Europeu de Administração de Empresas (Insead), (considerada como uma das melhores escolas de negócios do mundo), o Brasil ficou em 80º lugar entre as 132 nações analisadas na edição de 2020 (caiu oito posições em relação a 2019). O principal motivo para a piora é a **falta de capacidade do Brasil de criar, reter e atrair novos talentos**, traduzido na impressionante queda de posição do país em

relação ao índice “fuga de cérebros”, no qual o Brasil saltou da 45ª para a 70ª posição em um ano. Outros índices que acendem um alerta são “empregabilidade” (o país ficou na 123ª posição) e, também aquele relacionado à “relevância do sistema educacional para a economia”: o Brasil ficou em 126º lugar (pior resultado do país neste ranking) (SANTOS; OLORRUAMA; LIZARDO; BONONE, 2021, p. 3, grifo nosso).

No ano de 2022, o total de pedidos de vistos de emprego e residência em outro país superou o registrado em 2020, antes da **pandemia de Covid-19**: os cortes de gastos, a necessidade de isolamento social e a crise econômica decorrente da pandemia **catalisaram a fuga de cérebros na ciência brasileira**. Em 2022, pelo menos de dois a três mil pesquisadores brasileiros estavam no exterior; muitos deles saíram do Brasil em busca de oportunidades em instituições de fora (PACHECO; CASTRO, 2023).

É necessário dirimir as razões desta “fuga” para que possamos reverter o fluxo; a esse respeito Elizabeth Balbachevsky reconhece o impacto negativo, mas acentua que os pesquisadores e pesquisadoras que produzirem ciência de qualidade no exterior e se inserirem em redes de pesquisa internacionais “poderão ter um impacto extremamente positivo, porque irão se tornar lideranças brasileiras e, **uma vez de volta ao Brasil**, trarão novas expertises e abordagens para o País” (PACHECO; CASTRO, 2023, grifos nosso). A questão que se põe é **como fixar quadros qualificados no país?**

Há estudos que indicam **assimetrias entre as áreas do conhecimento e entre as regiões do país**, temas abordados em diferentes edições do Plano Nacional de Pós-Graduação e em outros documentos estratégicos das políticas públicas para ciência, tecnologia e inovação no país. O reconhecimento dessas assimetrias é um importante caminho para superá-las, buscando **equidade de condições para um processo integrado do desenvolvimento do sistema de C,T&I no Brasil**.

Com impacto ainda maior na realidade social brasileira, temos um quadro grave no âmbito da juventude (em idade escolar de ensino médio ou de graduação), redundando em um intenso desperdício de talentos. A própria entrada na universidade é impactada negativamente pela brutal desigualdade social. De acordo com o Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa) 2018, o desempenho médio na competência Leitura alcançado por estudantes que nunca exerceram atividade remunerada é “significativamente superior, em termos estatísticos, ao desempenho médio dos estudantes que exerciam atividade remunerada no momento da pesquisa ou já exerceram em algum momento anterior” (INEP, 2022, p. 163). **No Brasil, apenas 43% dos**

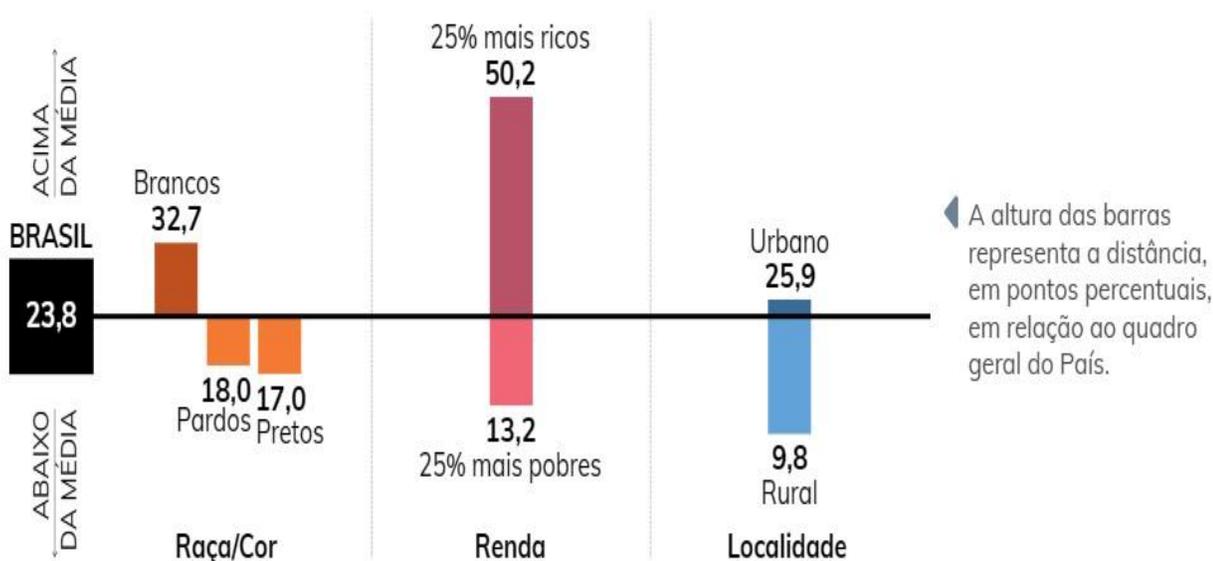
estudantes de 15 anos de idade declararam nunca ter trabalhado (menos da metade).

[...] jovens que estudam e trabalham tendem a ter pontuação menor em ciências do que os colegas que apenas estudam – a média é uma diferença de 55 pontos entre aqueles que trabalham e aqueles que não têm atividades remuneradas. Os estudantes que estão no mercado de trabalho também costumam chegar atrasados às aulas e um em cada cinco é mais propenso a dizer que não se sente enquadrado no ambiente escolar. Além disso, esses alunos também tendem a abandonar o colégio antes do fim do ensino médio (OCDE, 2016).

O abandono do Ensino Médio, além de impedir que a juventude brasileira experiencie qualidade de vida, cidadania plena, acesso a bens culturais e a trabalho decente, tem como uma das consequências importantes a impossibilidade de acesso à graduação, e conseqüentemente à pós-graduação.

O Gráfico 3 permite perceber alguns traços de **desigualdades**, ao expor o grau de **acesso de jovens de 18 a 24 anos à graduação**, considerando recortes como **renda, raça/cor e zona de moradia** (urbana ou rural).

Gráfico 3. Porcentagem de pessoas de 18 a 24 anos que frequentam o Ensino Superior em relação à população dessa faixa etária, Brasil – 2020



Fonte: Todos Pela Educação (2021, p. 94).

Apesar das assimetrias ainda vigentes, que expressam o grau de desigualdade do país, **está em curso uma alteração do próprio corpo social das universidades**, a partir

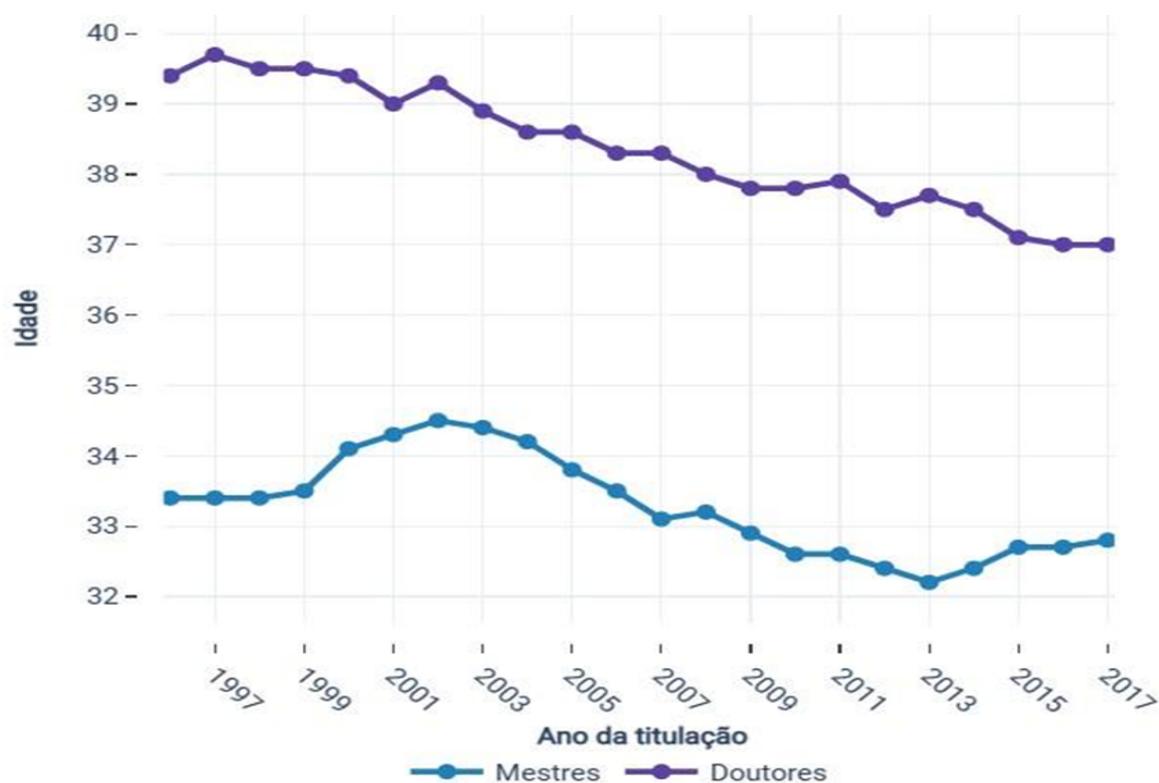
de um conjunto de políticas públicas implementadas a partir de 2004⁴, que visam incluir populações de baixa renda, de diferentes etnias e raças, gêneros, transformando a universidade brasileira em uma instituição mais democrática, colorida, jovem, inclusiva e diversa.

Essa expansão das vagas públicas na graduação impulsionou o crescimento da pós-graduação *stricto sensu*. Além disso, a diversidade de *corpos dissidentes* (DANTAS, 2021) na graduação refletiu em uma mudança do corpo social também no nível da pós-graduação, embora em menor grau. Esse processo coincidiu, ainda, com um esforço pela redução da idade média dos(as) mestrandos(as) e doutorandos(as), conforme análise expressa no Plano Nacional de Pós-Graduação - PNPG - 2011-2020:

Os dados relativos à idade média de mestres e doutores no Brasil revelam que, em 2008, a maioria de homens com mestrado ou doutorado estava na faixa dos 46 anos; enquanto a maioria das mulheres ocupava a faixa dos 43 anos. Essas médias etárias destoam da idade média de brasileiros que, no mesmo ano, exibiam 32 e 34 anos, respectivamente, como marcos etários para homens e mulheres brasileiros. Tais índices apontam para uma formação pós-graduada longa e tardia no Brasil, que deve ser revertida para patamares etários mais baixos, a fim de que haja renovação e longevidade suficientes para suprir as necessidades do país no processo de reposição e expansão de seus quadros atuantes na ciência e tecnologia. Isso se dá, tendo em vista, principalmente, os índices decrescentes de natalidade que contraem o número potencial de candidatos à formação pós-graduada brasileira e à crescente necessidade de quadros altamente especializados no país (BRASIL, 2010a, p. 45).

É possível observar um processo de redução da idade média dos(as) titulados(as) a partir dos dados do Gráfico 4. Em 2017, a idade média das pessoas era de 37 anos para o doutorado e 33 anos para o mestrado.

⁴ Programa Universidade Para Todos (ProUni), instituído pela Lei nº 11.096/2004; Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), instituído pelo Decreto nº 6.096/2007; Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), instituído pelo Decreto nº 7.234/2010; Programa Universidade Sem Fronteiras, política pública amparada pela Lei nº 16.643/2010; e o instituto da reserva de vagas no ensino superior, estabelecido pela Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas).

Gráfico 4. Mestres e doutores: idade média na titulação, 1996-2017

Fonte: CGEE (2020, n.p).

Compreender essa mudança do perfil do corpo social da universidade, com discentes que acabam acumulando, muitas vezes, atividades de estudo e trabalho desde o Ensino Médio até a pós-graduação, torna ainda mais urgente o estudo da relação entre pós-graduação, formação e trabalho, que buscaremos abordar no próximo tópico.

1 PÓS-GRADUAÇÃO E TRABALHO

“O conhecimento científico não possui dois padrões: um adaptável às sociedades desenvolvidas; outro acessível às sociedades subdesenvolvidas. Temos de preparar especialistas que sejam capazes de explorar, normalmente, os modelos de observação, análise e explicação da realidade, fornecidos pela ciência. Ninguém pode ignorar que é no setor do pensamento científico e tecnológico que o progresso das nações desenvolvidas se mostra mais rápido”.
(Florestan Fernandes)

O propósito desta etapa é tratar, em específico, o tema principal da presente investigação: a situação laboral dos mestrandos(as) e doutorandos(as) brasileiros(as), observando as articulações entre intersecções que evidenciam as consequências de assimetrias e desigualdades presentes na realidade social brasileira.

Os(as) pós-graduandos(as) são classificados pelo Estado como discentes, embora sejam também profissionais graduados que são diariamente confrontados com um questionamento: **você só estuda ou também trabalha?** Identificar-se de forma majoritária como estudante no *status* profissional ainda produz controvérsia acerca da atividade efetivamente desenvolvida pelos(as) pós-graduandos(as) que cursam *stricto sensu*.

No início dos anos 2000, Jacques Velloso foi responsável por organizar a publicação da obra *A Pós-Graduação no Brasil: formação e trabalho de mestres e doutores no país*, na qual se evidenciou a situação laboral dos(as) mestres e doutores(as) brasileiros que obtiveram seus respectivos títulos na década de 1990.

Faz-se notório o empenho do pesquisador em sinalizar que a percepção acerca da importância da experiência de pesquisa, preconizada nos cursos de pós-graduação, era distinta entre os(as) mestres e doutores(as), principalmente entre os mestres que não atuavam em atividades acadêmicas, que, mesmo que reconhecessem a importância do percurso, não as identificavam como relevantes em comparação à atividade laboral exercida naquele momento. Noutras palavras, Velloso (2004a, p. 609) indicou que:

A diversificação do modelo de formação, no país, comporta pelo menos duas interpretações. Para alguns, ela significaria ampliar a oferta da modalidade profissional, voltada para o trabalho fora da academia e tipicamente com caráter terminal; para outros significaria, no interior de programas com vocação acadêmica, ampliar o leque de opções ofertadas, conforme o provável destino do estudante. Escolhas apropriadas seguramente dependem da área envolvida – ou grupo de áreas. De todo modo, a evidência sugere que escolhas como essas precisarão ser feitas

pelas políticas do setor, em benefício da consolidação do sistema de pós-graduação brasileiro.

Em perspectiva semelhante, Antonio Galvão supervisionou o levantamento, realizado por Viotti e Baessa, publicado pelo CGEE, em 2008, que investigou as *Características do emprego formal no ano de 2004 das pessoas que obtiveram título de doutorado no Brasil no período 1996-2003*. Neste estudo, os autores buscaram:

[...] cruzar informações contidas em três grandes bases de dados – Cadastro de Titulados (Capes/CNPq), Relação Anual de Informações Sociais (MTE) e o Cadastro Nacional de Informações Sociais (MPS) – para obter estatísticas descritivas sobre as informações mais relevantes relativas ao emprego dos doutores brasileiros nelas existentes (GALVÃO; VIOTTI; BAESSA, 2008, p. 16).

Apesar de os dados investigados por Galvão, Viotti e Baessa (2008) serem do começo do século XXI, é possível considerarmos que ao menos uma pauta permanece atual: **como mestres e doutores(as) são absorvidos pelo mercado de trabalho no país?**

Valéria Mattos (2013) constatou, acerca da inserção profissional de jovens mestres e doutores:

[...] duas situações distintas: um grupo que se utilizou da titulação para obter vantagens classificatórias em concursos públicos, não vinculados à academia, e que já estão inseridos em postos de trabalho estáveis e, outro grupo, cujo contato com pesquisa acadêmica ocorre desde o início da graduação. Para estes últimos, alongar a escolarização em nível de mestrado ou doutorado acontece quase que por indução, sobretudo, como forma de obter colocação profissional futura em uma universidade na condição de professor-pesquisador (MATTOS, 2013, p. 3).

As conclusões de Mattos (2013) fazem bastante sentido quando observamos, outrora, na análise do Gráfico 2 deste documento, que aponta o destino empregatício de mestres e doutores(as), segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

Segundo Valéria Mattos (2013), deve-se destacar que entre os profissionais que atuam na carreira acadêmica encontram-se aqueles cujo maior interesse volta-se propriamente à pesquisa e não, necessariamente, à docência, contudo, **é nas universidades que se alocam as poucas possibilidades de se exercer a atividade de cientista/pesquisador(a)**, o que, por consequência, os impeliu à docência. A autora não deixou de mencionar o subgrupo composto pelos licenciados que procuraram nos estudos doutorais a possibilidade de melhores condições de trabalho e remuneração em um futuro próximo.

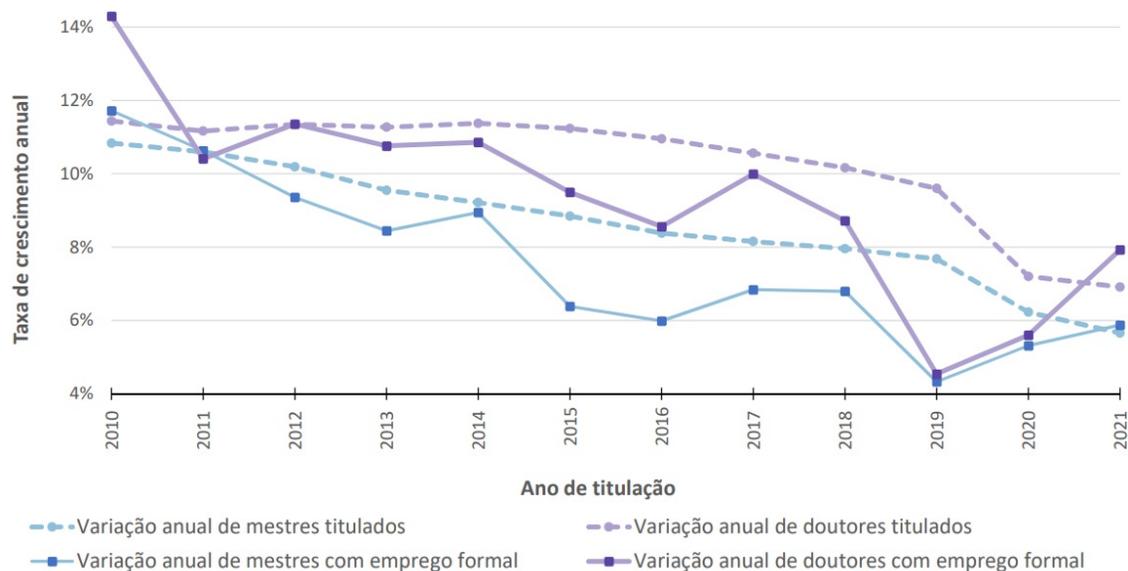
Em pesquisa mais recente, Gilsonide da Silva (2020) investigou a *Pós-graduação Stricto Sensu e suas implicações no sentido do trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação no Campus do Agreste da UFPE*, no município de Caruaru (PE). O propósito da autora foi verificar como os técnicos administrativos em educação significavam o próprio trabalho no âmbito do serviço público. Silva (2020) evidenciou que os técnicos que buscaram a formação *stricto sensu* no Campus analisado foram motivados por aspirações distintas entre a realização pessoal e a ascensão profissional, sendo que um dos pontos de insatisfação concerne à ausência de reconhecimento por partes dos superiores em relação ao estudo desenvolvido durante o processo formativo.

As conclusões de Silva (2020) se aproximam, portanto, da análise realizada por Mattos (2013), bem como das informações apuradas pelo CGEE (2021), o que permite concluir, de maneira geral, que a pós-graduação *stricto sensu* tem sido importante sobretudo para qualificar o quadro de docentes (em diferentes níveis educacionais, com destaque para o Ensino Superior) e de servidores públicos no país.

A educação e toda a administração pública são absolutamente fundamentais ao desenvolvimento democrático do país. Entretanto, a ampla concentração de quadros qualificados nessas atividades **reflete um baixo desenvolvimento das forças produtivas nacionais**, que passaram por um processo de desindustrialização, resultando em baixa empregabilidade de mestres e doutores em ambientes voltados à indústria de transformação ou a tecnologias de fronteira. A insuficiência das forças produtivas nacionais em absorver talentos que queiram se dedicar à pesquisa científica tem por consequência, ainda, a dificuldade de fixação desses quadros qualificados no país, contribuindo para o cenário de *fuga de cérebros* alertado pelas instituições da comunidade científica em período recente.

As taxas de emprego formal de trabalhadores e trabalhadoras com mestrado e doutorado apresentaram uma curva descendente entre 2009 e 2019, voltando a crescer em seguida (CGEE, 2023), conforme o Gráfico 5, a seguir.

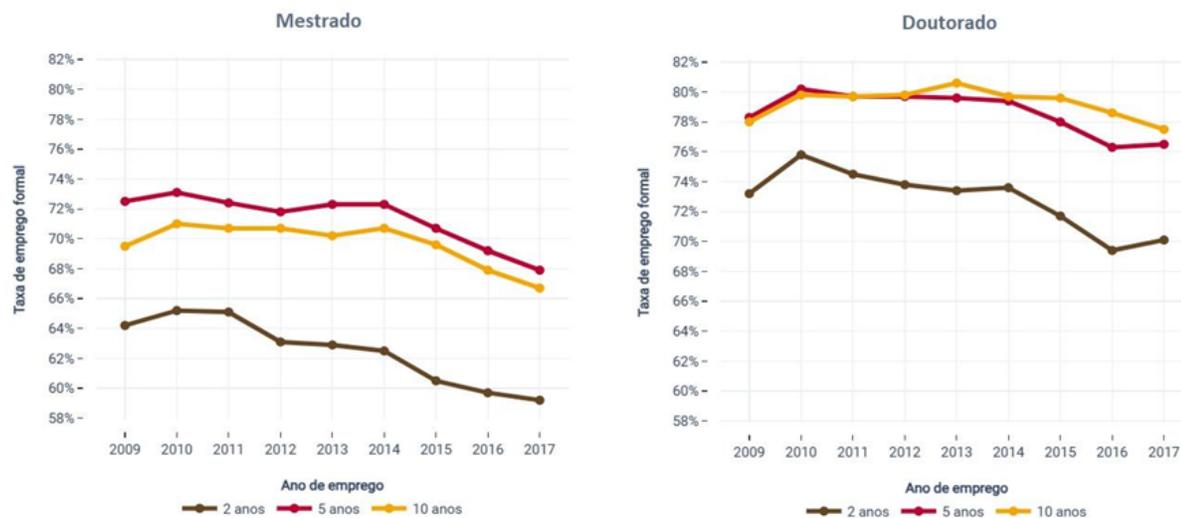
Gráfico 5. Taxa de crescimento anual do número de mestres e doutores titulados no Brasil a partir de 1996 com emprego formal, 2010-2021



Fonte: CGEE (2023, p. 5).

Ainda que haja um crescimento da taxa nos dois últimos anos do Gráfico 5, a inserção no mercado formal de trabalho após a conquista do título vem se tornando cada vez mais desafiadora. Os dados ilustrados devem ser avaliados considerando o contexto econômico – a partir de 2016, por exemplo, houve extenso período de baixo dinamismo econômico no país –, mas reforçam a importância de um debate sobre a relação entre pós-graduação, políticas de desenvolvimento e geração de emprego e renda no Brasil. Embora tenha havido uma queda no número de empregos formais entre os mestres e doutores, esta taxa ainda é mais alta que a população em geral.

Se analisarmos a empregabilidade após anos de conclusão do mestrado e doutorado, podemos observar que as taxas de emprego formal dos titulados também diminuíram (Gráfico 6), com maior intensidade no caso dos titulados há dois anos, o que "indica uma maior dificuldade da inserção de mestres e doutores recém titulados no mercado formal de trabalho", como aponta o relatório do CGEE (2020, n.p.).

Gráfico 6. Taxa de emprego formal, dois, cinco e dez anos após a titulação, 2009-2017

Fonte: CGEE (2020, n.p).

A curva de **redução do emprego formal** entre mestres e doutores remete a uma **precarização do trabalho** dessa parcela da população, deslocando sua atuação para atividades que não se relacionam com a área-fim de sua formação.

Segundo Silveira (2021) o Brasil está **“triturando diplomas”**, uma vez que as altas taxas de desemprego empurram os pós-graduados ao exercício profissional em funções inferiores às suas respectivas qualificações profissionais. A Associação dos Professores Universitários da Bahia (APUB) faz uso dos mesmos dados para enfatizar que **o país forma mestres e doutores para o desemprego**. A instituição defende que:

Há estrutura e profissionais altamente qualificados para alavancar a produção científica no Brasil, mas é preciso um projeto político diferente no poder, que invista e amplie o leque de políticas públicas voltada para a recuperação do nível de investimento em ciência, aumento do número e do valor das bolsas oferecidas a pesquisadores, contratação de mais profissionais, redução na burocracia e estímulo à inovação nos setores público e privado (que não investe quase nada em pesquisa) (APUB, 2022, n.p.).

Ou seja, na ausência de emprego formal os mestres e doutores brasileiros buscam oportunidades na informalidade, como confirma Santiago (2019, n.p.): “[...] mestres e doutores brasileiros vivem de ‘bico’ para se sustentar”. Assim, cresce a parcela de titulados(as) que abrem MEI, arriscam construir alternativas de sustento, prestam concursos, aceitam funções abaixo de sua titulação e fora de sua área ou buscam complementação de renda com atividades da *gig economy* (carros de aplicativo, prestações de serviço online, etc.).

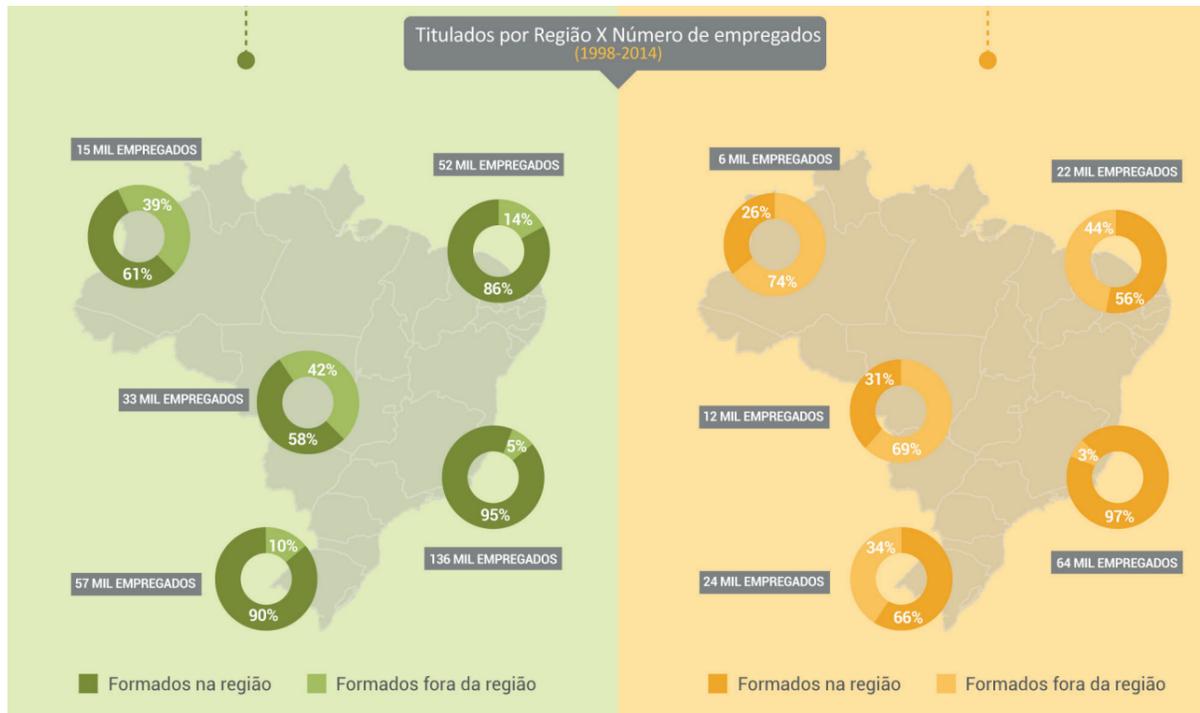
1.1 MERCADO DE TRABALHO: FIXAÇÃO E REMUNERAÇÃO

O investimento feito tanto pelo Estado, ao fomentar a formação pós-graduada, quanto pelos(as) próprios(as) pesquisadores(as), que dedicam anos de sua vida a esta formação, produzem quadros altamente qualificados, com enorme potencial de contribuição ao desenvolvimento econômico e social do país. Entretanto, sua baixa absorção pelo mercado de trabalho – à exceção da Educação e da Administração Pública – representam um desperdício desses investimentos, limitando o potencial inovador e de avanços sociais do país.

Ao que parece, altas titulações, ainda que favoreçam o ingresso no mercado de trabalho, não asseguram o acesso a um emprego formal, como verificou Mattos (2013), uma vez que não apenas o grau de qualificação, mas também as vagas de emprego disponíveis é que determinam a possibilidade de absorção. No estudo coordenado e publicado pelo CGEE (2008), cujo propósito foi identificar as características do emprego dos doutores brasileiros, advertiu-se que:

O enorme potencial de contribuição desses recursos humanos altamente qualificados para o avanço dos conhecimentos científicos e tecnológicos e para a inovação pode não se realizar inteiramente, caso eles não encontrem emprego nas atividades apropriadas ou caso sua formação não corresponda aos requisitos demandados pela dinâmica do processo de produção de conhecimento e inovação (CGEE, 2008, p. 13).

Tal realidade é ainda agravada pelas desigualdades que vigoram no Brasil, evidenciadas pelos dados da Figura 1, que indicam a migração de quadros qualificados entre as diferentes regiões do país.

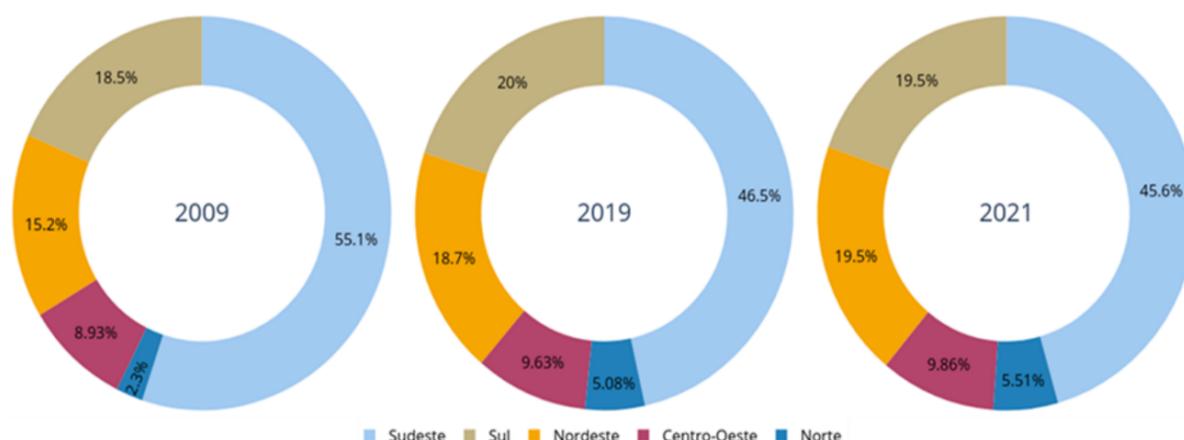
Figura 1. Título de Mestres e Doutores x número de empregados – por região (acumulado 1988-2014)

Fonte: Retirado de ABMES e EDUCA INSIGHTS (2017, p. 6).

Nota-se que a região Centro-Oeste concentra o maior número de contratação de mestres formados fora da região, seguida da região Norte. Em contrapartida, as regiões Sudeste e Sul vigoram como as que menos contratam mestres, bem como doutores, de outras regiões. O que se justifica pelo fato de concentrarem grande número de instituições de ensino superior. É possível aludir, portanto, que os(as) mestres e doutores(as) formados(as) nas regiões Sudeste e Sul possivelmente migram para outras regiões em busca de emprego, enquanto as oportunidades de trabalho nessas mesmas regiões (Sul e Sudeste) absorvem uma parcela muito pequena de quadros formados em outras localidades. É importante considerar que há grande mobilidade em direção ao Sudeste para a realização de cursos de mestrado e doutorado, então seria útil uma análise do movimento de migração em direção ao Sudeste em busca de formação e retorno para a região de origem buscando se fixar profissionalmente.

No gráfico 7, a seguir, são apresentados dados da distribuição de doutores com emprego formal por região, que permitem perceber algumas mudanças importantes ao longo dos anos.

Gráfico 7. Distribuição de doutores com emprego formal por região



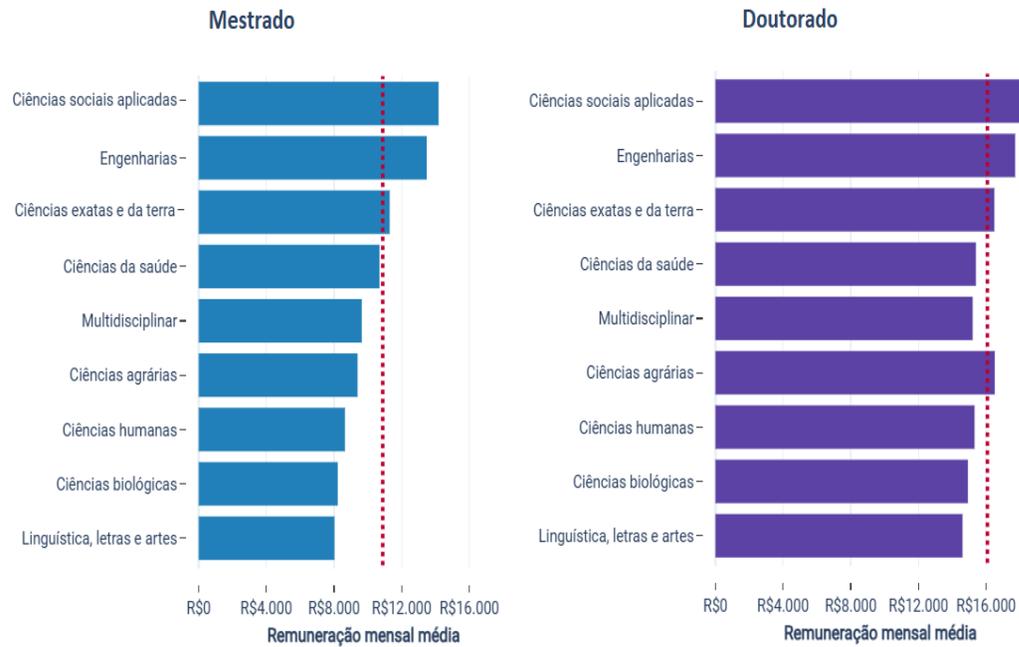
Fonte: CGEE (2023, p. 42).

A região Sul manteve-se mais ou menos com a mesma proporção de participação de doutores com emprego formal no quadro nacional entre 2009 e 2021, com um ligeiro aumento (de 18,5% para 19,5%), mas houve um recuo da posição do Sudeste, de quase 10 pontos percentuais (de 55,1% para 45,6%), enquanto ocorrem avanços significativos nas regiões Nordeste (de 15,2% para 19,5%, empatando com a região Sul) e Norte (de 2,3% para 5,51%), e um avanço mais tímido na região Centro-Oeste (de 8,93% para 9,85%). Esses dados refletem um processo de crescimento ocorrido na região Nordeste, bem como expressam a importância de políticas de combate a assimetrias regionais.

Quanto à remuneração, uma análise seca dos dados informados pelo CGEE poderia levar à impressão de que as perspectivas para pós-graduandos são animadoras, uma vez que, de acordo com a instituição, a remuneração mensal média de um mestre em 2017 foi de R\$10.878,00. Já a remuneração média dos doutores em 2017 foi de R\$16.075,00. Entretanto, há que se considerar que grande porcentagem de mestres e doutores é absorvida nas universidades federais ou pela Administração Pública. Ou seja, a média reflete o grande número de concursados. Além do mais, a remuneração dos mestres foi afetada pelos impactos negativos da desaceleração da economia brasileira (mais que a dos doutores), fazendo com que a diferença entre as duas aumentasse no período. No ano de 2009, os doutores recebiam em média 32% mais do que os mestres, enquanto essa diferença chegou a 48% em 2017.

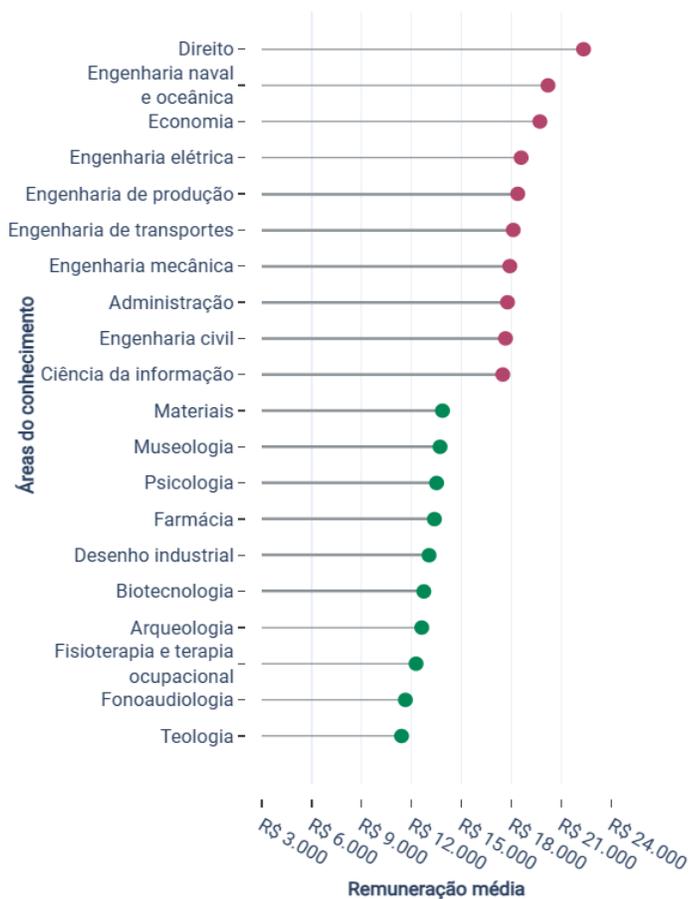
Também há significativa discrepância entre as diferentes grandes áreas do conhecimento, conforme os Gráficos 8 e 9 a seguir.

Gráfico 8. Remuneração mensal média por grande área do conhecimento, 2017 (R\$)



Fonte: CGEE (2021, n.p).

Gráfico 9. Remuneração média mensal de doutores(as) das 10 áreas do conhecimento de mais elevada e mais baixa remuneração, 2017 (R\$)



Fonte: CGEE (2020, n.p).

Há outras assimetrias importantes entre as áreas e os diferentes níveis de

formação que podem ser destacadas, esses são apenas alguns levantamentos a título de ilustração. Mais detalhes podem ser encontrados nos estudos *Mestres e Doutores 2019* (CGEE, 2020) e *Brasil: formação de nível superior e emprego formal* (CGEE, 2021). Os dados apresentados oferecem um panorama geral da participação de pós-graduandos(as) no mercado de trabalho, mas as atividades desenvolvidas por esta parcela da população não se esgotam no mercado formal, sendo assim, no próximo tópico abordaremos a sobrecarga de atividades presente na pós-graduação e as consequências para a saúde mental.

1.2 SOBRECARGA DE TRABALHO E SAÚDE MENTAL

Na bibliometria realizada por Talita Caetano Silva e Marúcia Patta Bardagi (2015) referente ao perfil dos pós-graduandos intitulada *O aluno de pós-graduação stricto sensu no Brasil: revisão da literatura dos últimos 20 anos*, é possível notar como as publicações existentes que abordam o tema da saúde mental na pós-graduação podem ser reunidas em torno de questões como: satisfação com a formação, bem-estar psicológico e dificuldades percebidas. Neste esteio, julgamos prudente acrescentar **sofrimento psíquico**.

Se tomarmos o bem-estar psicológico como contraponto podemos questionar: a ausência de indicadores de sofrimento psíquico é equivalente ao bem-estar? O que devemos verificar no âmbito da saúde mental: bem-estar ou sofrimento psíquico? Seria viável analisarmos de um lado o bem-estar e de outro o sofrimento psíquico? Levantamos essas questões por considerar bastante simplório concluir pelo bem-estar diante da ausência de um indicador de sofrimento e vice-versa. Intentamos reforçar que não se trata de equivalência oposta ou excludente quando falamos de saúde mental ou qualidade de vida. Por essa via, nos parece válido questionar: quais são as fontes de sofrimento psíquico? Essas fontes estão relacionadas, direta ou indiretamente, ao perfil socioeconômico dos pós-graduandos e pós-graduandas? O próprio processo formativo pode ser considerado uma fonte de sofrimento? As relações inter e intrapessoais também produzem sofrimento?

O psicanalista Sigmund Freud declarou, em sua obra *Das unbehagen in der kultur*, cuja tradução para o português flutua entre *O mal-estar na civilização* e *o Mal-estar na cultura*, elaborada no final de 1929 e publicada em 1930, que **o sofrer nos ameaça a**

partir de três lados: o próprio corpo, o mundo externo e a relação com outros seres humanos. Em sua teoria, Freud (2011 [1930]) irá indicar como tentaremos nos livrar do sofrimento e como buscaremos a felicidade. Ao longo de sua exposição ele explicita que o propósito de buscar a felicidade, o prazer, será deslocado para a evitação do desprazer. Por consequência, o comportamento humano passará a ser orientado de modo a evitar o desprazer, ou seja, tentar evitar o sofrimento.

A inserção do pensamento psicanalítico neste ponto tem uma intenção explícita: tensionar como podemos direcionar o nosso olhar sobre o tema em questão. Se vamos investigar o assunto devemos fazê-lo nestas duas vias: quais são os prazeres e os desprazeres da pós-graduação? Por meio deste direcionamento recuperamos as indagações anteriores para enfatizar que bem-estar e sofrimento deveriam aparecer nos estudos já publicados como dialéticos, isto é, intrincados de certa maneira, de modo a manter a verdadeira tensão que há entre esses elementos.

Caetano Silva e Patta Bardagi (2015) identificaram um conjunto de publicações que contempla, em específico, a presença do estresse entre os pós-graduandos. Analisando o trabalho de ao menos 10 autores, concluíram a respeito dos fatores desencadeadores de estresse: “[...] são tanto pessoais (dificuldades de manejo do tempo, por exemplo) quanto contextuais e de estrutura dos programas (como exigências de produtividade e pouco acompanhamento por parte do orientador)” (CAETANO SILVA; PATTA BARDAGI, 2015, p. 702). As pesquisadoras advertem que **é necessário dispensar atenção às condições psicológicas e aos recursos de enfrentamento** apresentados pelo corpo discente para que lhe sejam oferecidos espaços e serviços que mitiguem os sentimentos negativos. Além disso, indicam alguns exemplos que se mostraram benéficos: aproximação entre docentes e discentes; reuniões periódicas de avaliação e oferta de serviços de mentoria e aconselhamento, as quais já foram corroboradas por Frison (2012) e Gomes-Callado (2012).

A pesquisa de Glatz e outros autores, publicada recentemente, em 2022, procedeu uma revisão da literatura em teses e dissertações sobre a saúde mental e o sofrimento psíquico de pós-graduandos. Os pesquisadores encontraram nove publicações que tratavam do assunto, do que puderam depreender que os sintomas e queixas recorrentes foram: ansiedade, estresse e pensamento de morte. Sabe-se que “para além de questões individuais e subjetivas - como a história pessoal e a construção identitária -, o sofrimento no ensino superior também é incitado por dimensões coletivas, institucionais e

socioestruturais” (GLATZ *et al.*, 2022, p. 258). As formulações desses autores contemplam os mecanismos descritos por Freud acerca da tentativa humana de mitigar o sofrimento com o uso de álcool e outras substâncias, por exemplo.

As informações coletadas por Glatz *et al.* (2022) sobre a relação pós-graduação e trabalho remontam outros estudos. Dentre os resultados obtidos, alguns merecem destaque, como as constatações de Galdino (2015) indicadas por Glatz *et. al* (2022, p. 263, grifos nosso):

Galdino (2015) apontou que os pós-graduandos que conciliavam estudo com trabalho apresentavam uma menor percepção de qualidade de vida, a julgar, também, o fato de que os mestrandos apresentavam essa percepção com inferioridade no primeiro ano do curso, ao contrário dos doutorandos, que julgavam um declínio apenas nos últimos anos da pós-graduação, relacionando-a ao aumento das atribuições acadêmicas, à sobrecarga de trabalho e à escrita e ao desenvolvimento da tese. [...] Em contrapartida, observou-se que o bom relacionamento com os docentes do curso e a satisfação com o tema/objeto de pesquisa aumentavam e favoreciam a percepção sobre a qualidade de vida desses discentes.

A relação extenuante do processo de pesquisa desenvolvido por pós-graduandos(as) é atrelada a atividades laborais por Caldas (2018), autor também comentado por Glatz *et al.* (2022, p. 264, grifos nosso):

Caldas (2018) considera que **a atividade intelectual desenvolvida pelos estudantes de pós-graduação dentro das universidades deve ser reconhecida como uma forma padronizada de trabalho/ofício**, tendo em vista a produtividade exigida e a grande quantidade de horas despendidas para o trabalho acadêmico. Assim, com base nos dados coletados e no aporte teórico utilizado, constatou que há, entre os mestrandos do curso de Administração, uma ambivalência de sentimentos, pois, ao mesmo tempo em que a experiência formativa na pós-graduação suscita **satisfação**, contentamento e bem-estar, envolve, também, um sentimento de tristeza, incerteza e inquietação (CALDAS, 2018). *Como fonte de prazer, os pós-graduandos apontam o contentamento, o reconhecimento pessoal, a gratificação, o bom relacionamento interpessoal e a cooperação entre pares que edificam a busca pelo título de mestre. Como fonte de desprazer, citam-se a intensificação e a sobrecarga do trabalho acadêmico, o produtivismo e a superficialidade das produções requeridas, conflitos intrafamiliares, falta de liberdade de expressão, relação fragmentada entre orientador (a) – orientando (a), além de uma exigência de maior nível cognitivo para o desempenho de suas atribuições no período do curso.* Destarte, ressalta-se que o sofrimento é considerado por Caldas (2018) uma reação, um manifesto de resistência diante do esgotamento profissional e emocional dos pós-graduandos. Para ela, é preciso que as instituições de Ensino Superior repensem suas propostas de formação acadêmica, considerando que o alto nível de exigência dos programas para com os estudantes e professores colabora para a construção de um ambiente inóspito e repleto de fatores estressores que potencializam a existência do sofrimento psíquico discente.

Com base nos resultados obtidos, as autoras levantaram alguns fatores estressantes presentes no ambiente acadêmico e na vida pessoal dos sujeitos, que acabam por torná-los mais suscetíveis e vulneráveis ao sofrimento psicológico durante o período em que frequentam a academia: a) excesso de **tempo dedicado à pesquisa**, incluindo finais de semana; b) **ausência de escuta** das coordenações de curso sobre os problemas vivenciados pelos pós-graduandos; c) **falta de bolsas de estudos** para que possam ter tempo para se dedicar aos estudos; d) **ter que conciliar estudo com trabalho**; e) **exigência de alta produtividade** (publicação de artigos, apresentação de trabalhos em eventos científicos); e) relação conflituosa com o(a) orientador(a); f) relacionamentos interpessoais insatisfatórios, marcados pela competição entre os pares (GLATZ *et al.*, 2022, p. 269).

É **urgente** a investigação do tema **saúde mental do pós-graduando e da pós-graduanda**, uma vez que a incidência de índices de ansiedade, estresse e sintomas depressivos constitui-se como recorrente, chegando, por vezes, a ideações suicidas. Além disso, Glatz *et al.* (2022) comprovam que houve uma longa lacuna de estudos e publicações sobre o tema entre 2005 e 2021, considerando que a pesquisa de Louzada e Silva Filho (2005) é a única referência acessível na primeira década dos anos 2000, além disso a última publicação, de 2021, é perpassada pela pandemia de Covid-19, a qual por si só agravou o cenário da saúde mental no âmbito mundial, como comprovado pelo levantamento realizado por Roberta Pires Côrrea em sua tese *A pandemia de Covid-19: impactos e desafios em comunidades acadêmicas e de saúde brasileiras*, publicada parcialmente pela Fiocruz, representada na Figura 2, a seguir:

Figura 2. Efeitos da pandemia de Covid-19 em estudantes da Pós-Graduação

Efeitos da pandemia de Covid-19 em estudantes de pós-graduação



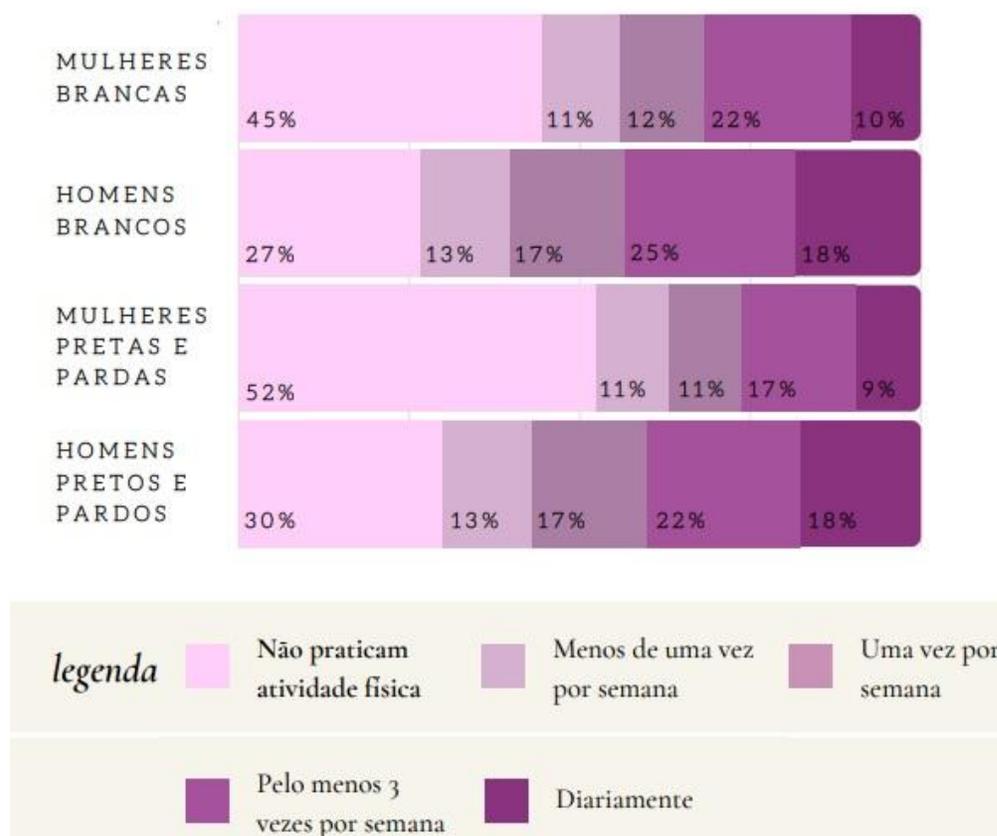
Fonte: Ferreira e Menezes (2022, n.p.). Arte: Jefferson Mendes, IOC/Fiocruz.

Por fim, de modo geral, existe um dado recorrente nos resultados das pesquisas já publicadas, no que concerne ao **recorte de gênero**. As **mulheres**, principalmente as mestrandas, **estão mais expostas ao sofrimento psíquico**. Essa predominância pode ser explicada por alguns fatores: 1) a maior parte das amostras analisadas foi constituída por mulheres; 2) aspectos sócio-histórico-culturais associados ao preconceito quanto à saúde mental, os quais colocam as mulheres como mais pré-dispostas ao acompanhamento psicológico, ou seja, apresentam maior tendência de procura ajuda especializada como da psicologia e da psiquiatria e, enfim, 3) o considerável número de elementos preditores de sofrimento psíquico presente no ambiente universitário.

Mas ao falar de saúde mental relacionada ao estudo e ao trabalho, há interseções que também atravessam as práticas cotidianas. O Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA) produziu um relatório sobre gênero, raça e saúde mental nas universidades federais em que expõe dados que revelam diferenças de acesso a recursos promotores de saúde mental entre homens, mulheres, brancos(as) e negros(as). A primeira informação diz respeito à **prática regular de atividades físicas** (Gráfico 10),

fator importante para a proteção e manutenção da saúde, inclusive mental. As graduandas pretas e pardas formam o único grupo em que a maioria não pratica nenhuma atividade física: 52%, quase o dobro, se comparado aos homens brancos.

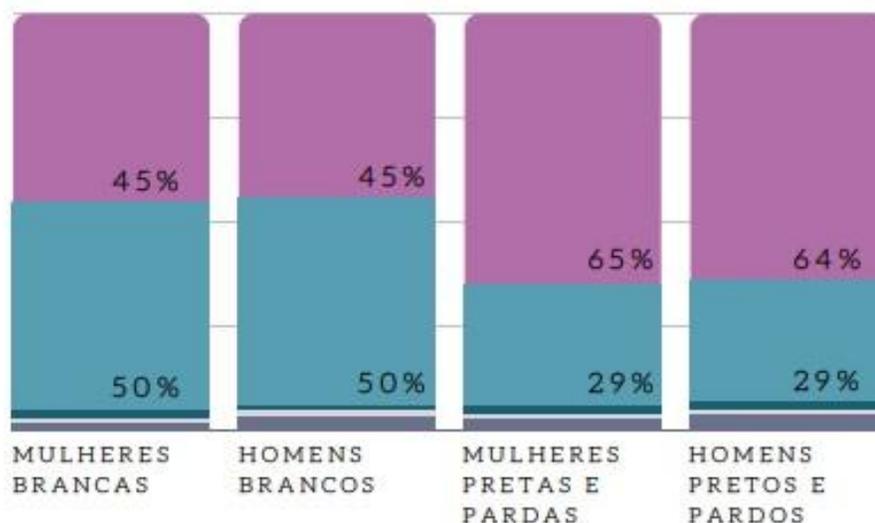
Gráfico 10. Frequência com que praticam atividades físicas



Fonte: Portela, Feres Júnior e Freitas (2020, p. 5).

No que diz respeito à busca por atendimento médico, seja preventivo ou para tratamento, as diferenças são mais evidentes entre os grupos raciais. O Sistema Único de Saúde (SUS) é a principal opção para cerca de 65% das pessoas pretas e pardas, enquanto as pessoas brancas utilizam bem menos a rede pública (45%), dado bastante relevante, conforme pode ser observado no Gráfico 11, a seguir.

Gráfico 11. A que ou quem recorrem para atendimento médico



legenda

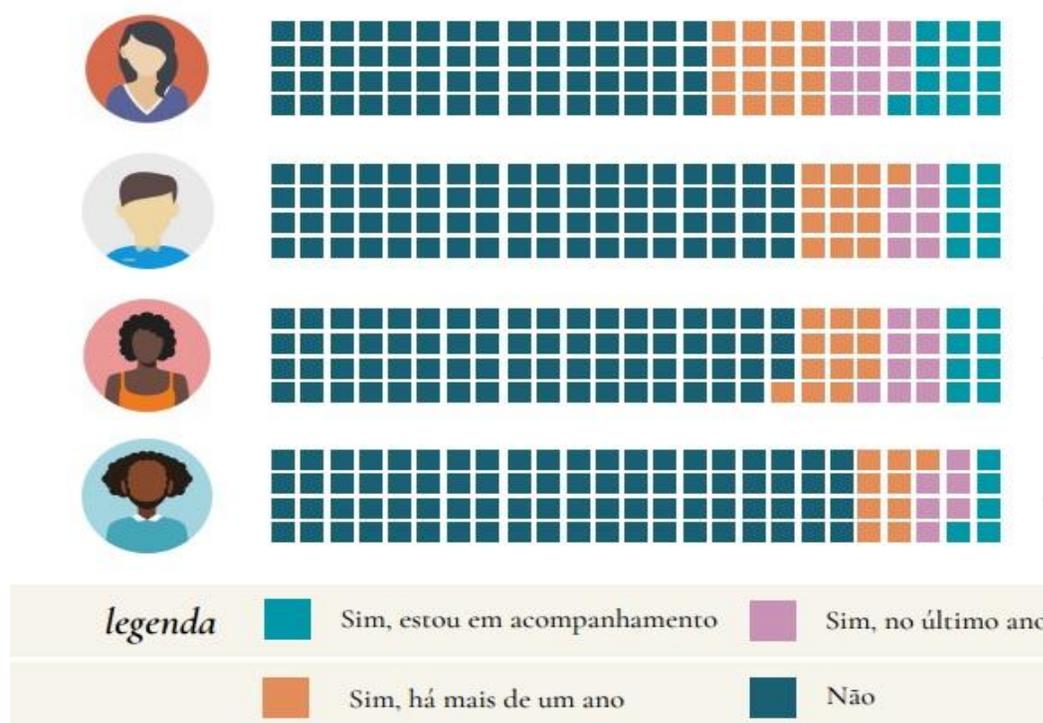


Fonte: Portela, Feres Júnior e Freitas (2020, p. 5).

Quando se trata de atendimento psicológico, independente da raça e do gênero, a maior parte dos estudantes nunca foi a uma consulta. Ainda assim, a diferença se expressa na parcela que chega a acessar o serviço, 40% das mulheres brancas já utilizaram o serviço em algum momento da vida. No extremo oposto, estão os homens pretos e pardos, dos quais apenas 20% utilizam ou já utilizaram algum tipo de atendimento psicológico ou psiquiátrico.

Eles também concentram o menor percentual entre os que mantinham acompanhamento psicológico no momento da pesquisa (5%). Em nota de rodapé, os autores ponderam que, além de questões de masculinidade, o fato dos homens negros acessarem tão pouco os serviços de atendimento psicológico e psiquiátrico pode ter relação com o fato de a subjetividade negra “ser ignorada na maioria das graduações em psicologia”, e com o fato de os pacientes negros serem “vítimas de racismo pelos profissionais que deveriam acolhê-los”, e, por conta disso tudo, “sentirem que não estão sendo compreendidos em suas questões” (VEIGA, 2019, p. 145 *apud* PORTELA; FERES JÚNIOR; FREITAS, 2020, p. 6).

Mulheres negras e homens brancos que estão em tratamento somam 10% cada, ao passo que 31% das mulheres brancas acessavam o serviço no momento da pesquisa.

Gráfico 12. Procura por atendimento psicológico ao longo da vida

Fonte: Portela; Feres Júnior; Freitas (2020, p. 6).

Também chama atenção a diferença de fatores que afetam a vida e o desempenho acadêmico entre os grupos sociais observados (Figura 3):

Figura 3: Fatores que afetam a vida e o desempenho acadêmico

Fonte: Portela; Feres Júnior e Freitas (2020, p. 7).

De acordo com o levantamento do GEMAA, ao todo, 83,5% dos(as) estudantes relatam que alguma dificuldade emocional afeta sua vida acadêmica. Poema Eurístenes Portela, João Feres Júnior e Jefferson Belarmino de Freitas (2020, p. 8) chamam atenção para a proporção de estudantes que relatam conviver com a ideia de morte (10,8%) ou com pensamentos suicidas (8,5%). Os autores consideram a informação "preocupante,

visto que essa é a segunda causa mais frequente de morte entre o público universitário". Completam, ainda, que as mulheres são as que apresentam os maiores percentuais entre as pessoas que têm ideação suicida.

Enquanto a sobrecarga possui implicações na saúde mental de profissionais estudantes, conforme apresentado, a perspectiva de construção de carreira, de um futuro, é elemento importante de motivação.

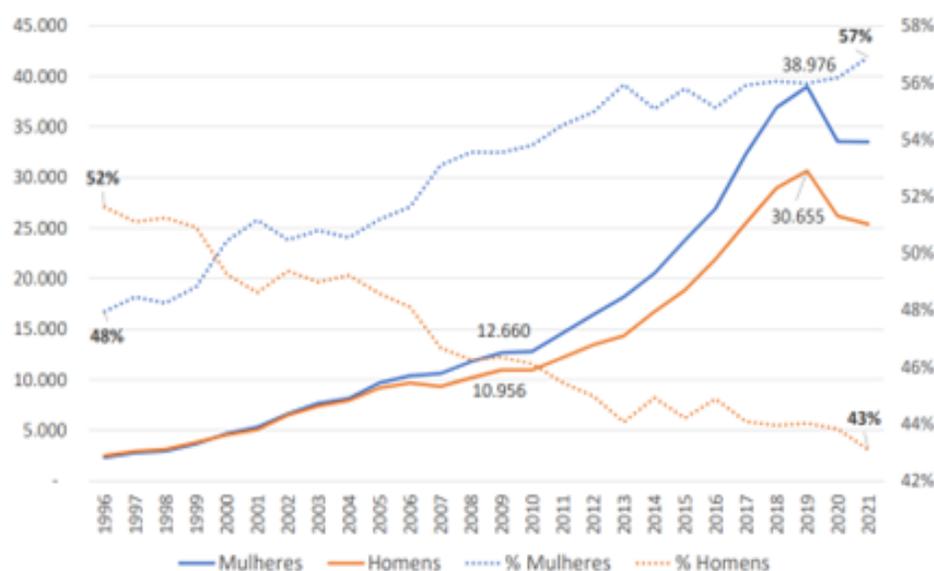
1.3 INTERSEÇÕES REVELADORAS

Para contemplarmos o que nomeamos como interseções reveladoras foi preciso fazer um caminho anterior, isto é, olhar, mesmo que momentaneamente, para os dados referentes aos estudantes de graduação. A razão de tal postura é simples: são os estudantes formados nos cursos de graduação que ingressaram ou ingressarão na pós-graduação brasileira. Este foi também o caminho percorrido por Daniel Gama e Colombo (2018), que investigou a desigualdade no acesso à pós-graduação no Brasil por meio da comparação do perfil dos ingressantes nos cursos de *stricto sensu* com o dos egressos da graduação. Para tanto, estabeleceu cinco categorias de análise: desempenho acadêmico prévio, sexo, raça ou etnia, renda familiar e unidade federativa do curso de graduação. As conclusões de Colombo (2018, p. 241) foram resumidas nos seguintes termos:

(a) os novos pós-graduandos, em geral, apresentam um desempenho acadêmico prévio elevado; (b) a participação feminina na pós-graduação é menor do que na graduação, sendo mais reduzida nas áreas de engenharias, ciências exatas e da terra; (c) a participação de alunos de etnia negra (pardos e pretos) também é inferior àquela observada entre os concluintes da graduação; (d) ingressantes no mestrado e doutorado, em geral, apresentam renda familiar mais elevada; e (e) não há um cenário claro acerca da concentração de desigualdade regional da pós-graduação.

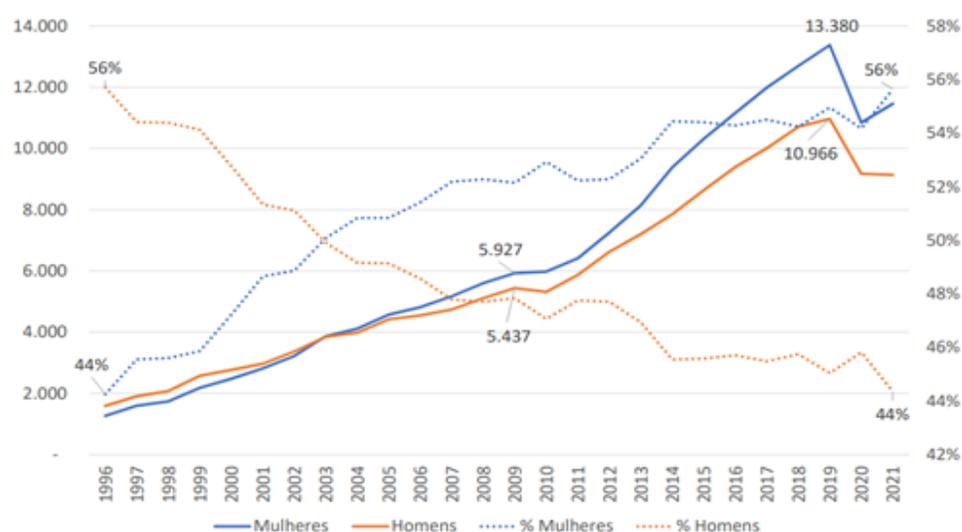
Em sua investigação, Colombo (2018) comparou o perfil dos egressos da graduação com os ingressantes na pós-graduação, o que, em dados absolutos, revela uma faceta do cenário brasileiro, ao mesmo tempo que oculta outra, principalmente no que tange à participação feminina. Os dados apresentados pelo CGEE (2023) sinalizam o crescimento do número de **mulheres mestras e doutoras no país**, com elevação considerável se confrontado com o montante masculino, conforme os Gráficos 13 e 14:

Gráfico 13. Número de mestres titulados no Brasil por sexo (eixo da esquerda) e proporção de mulheres e homens titulados mestres (eixo da direita), 1996 a 2021



Fonte: CGEE (2023, p. 57).

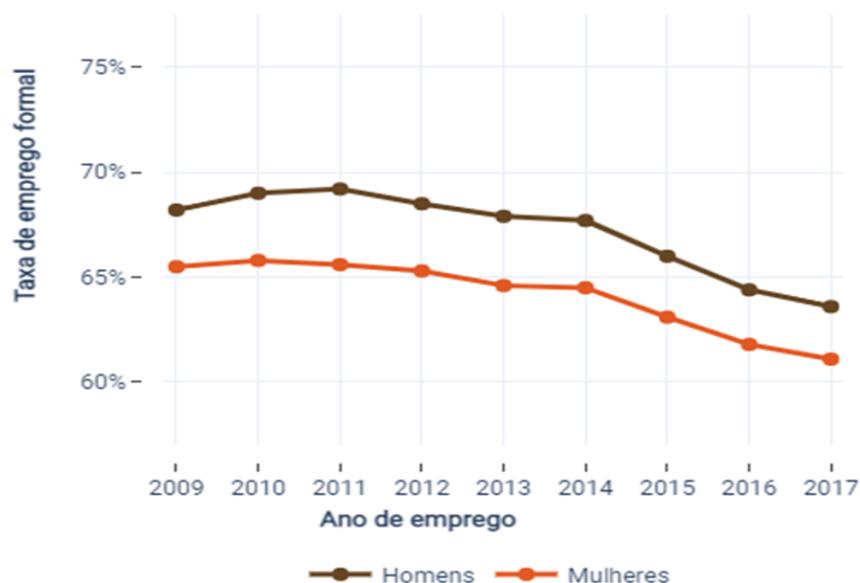
Gráfico 14. Número de doutores titulados no Brasil por sexo (eixo da esquerda) e proporção de mulheres e homens titulados doutores (eixo da direita), 1996 a 2021



Fonte: CGEE (2023, p. 58).

O número de mulheres mestras e doutoras no território brasileiro é maior do que o de homens com tais titulações. Nem por isso elas estão melhor posicionadas no mercado de trabalho. Pelo contrário, os dados indicam que a presença feminina, independente da titulação, no mercado de trabalho formal é menor que a masculina, conforme indica o gráfico 15:

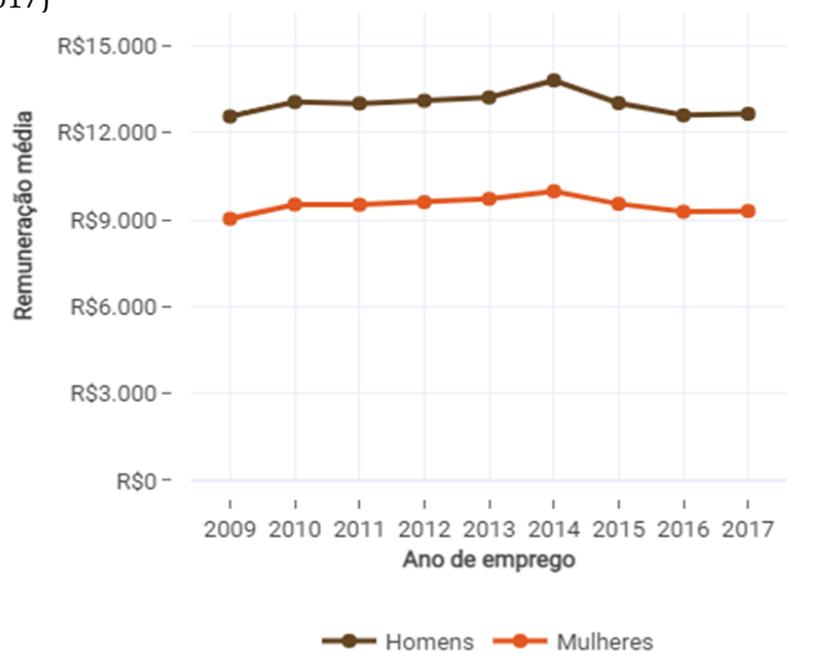
Gráfico 15. Taxa de emprego formal de mulheres e homens, 2009-2017 (%)



Fonte: CGEE (2021, n.p).

Segundo o Relatório da CGEE (2021), a desigualdade também se expressa em relação à remuneração. Elas recebem, em média, salários inferiores aos homens, conforme o Gráfico 16 a seguir.

Gráfico 16. Remuneração mensal média de mulheres e homens no Brasil, 2009-2017 (R\$ de 2017)

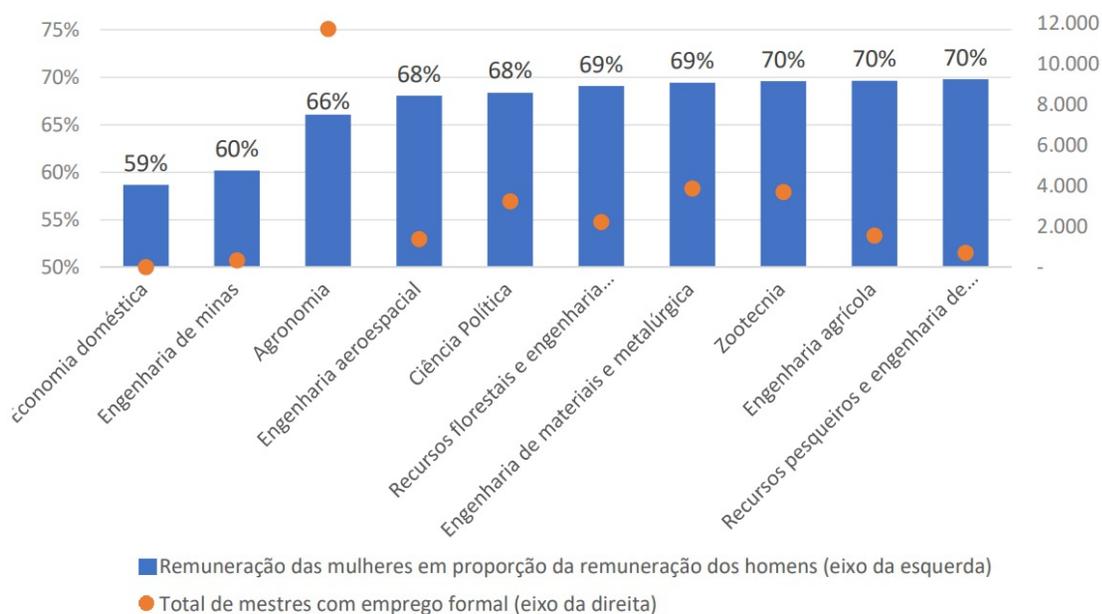


Fonte: CGEE (2021, n.p).

Além das diferenças identificadas no mercado de trabalho de maneira geral, há assimetrias evidentes também nas carreiras científicas, conforme os Gráficos 17 e 18.

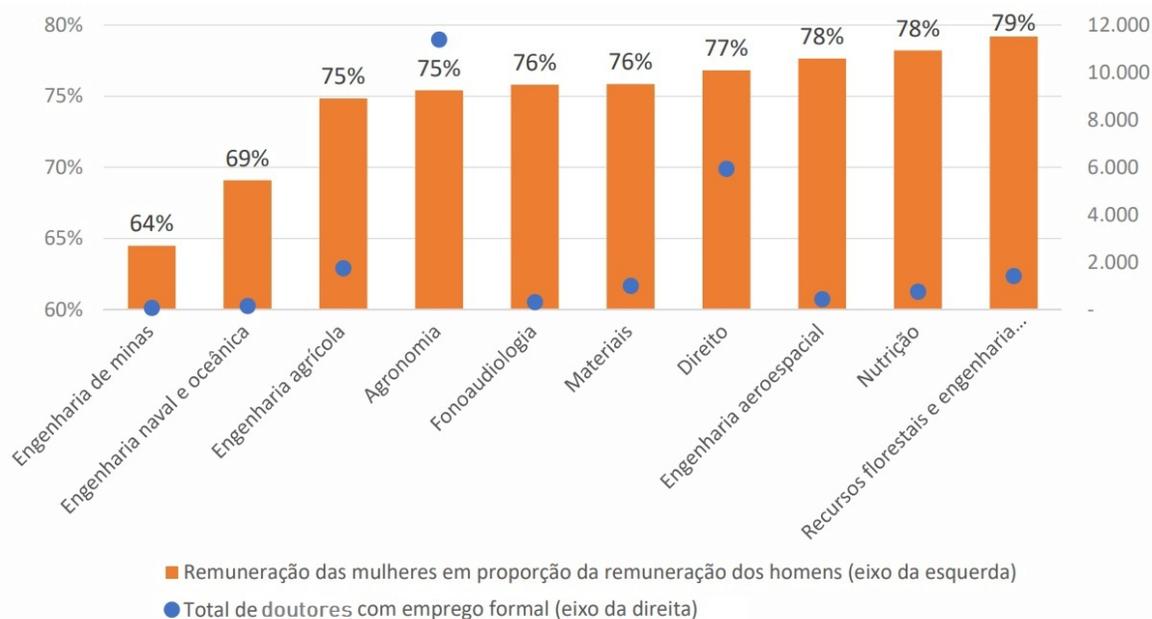
Gráfico 17. Dez áreas com maiores diferenças entre a proporção do rendimento das mulheres

tituladas mestras em relação ao rendimento dos homens, por área do conhecimento em 2021



Fonte: CGEE (2023, p. 64).

Gráfico 18. Dez áreas com maiores diferenças entre a proporção do rendimento das mulheres tituladas doutoras em relação ao rendimento dos homens, por área do conhecimento em 2021



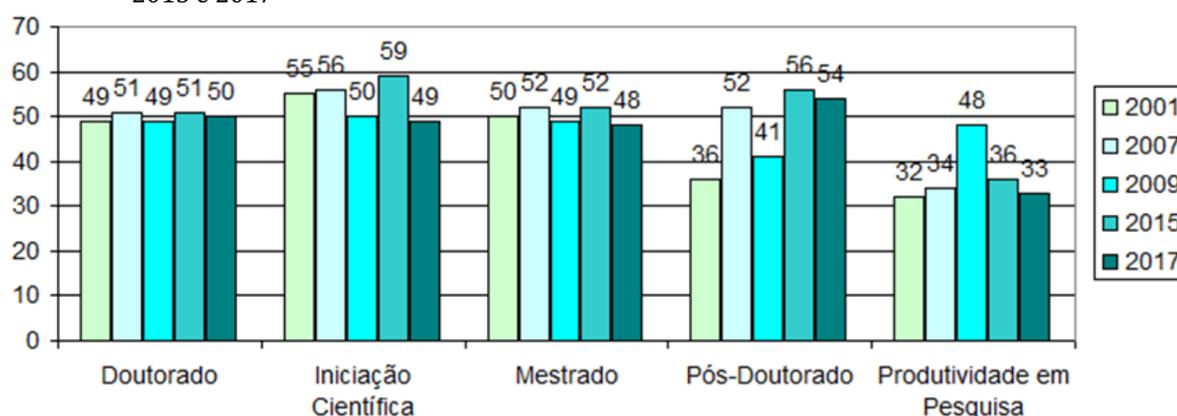
Fonte: CGEE (2023, p. 66).

Apesar do crescente número de mulheres matriculadas na educação superior e na pós-graduação, elas ainda são minoria nas áreas vinculadas a ciências exatas, engenharias e computação. Conseqüentemente, esses dados são verdadeiros também no que diz respeito à participação das mulheres em profissões ligadas à pesquisa científica que exige

formação nessas áreas. A quantidade de doutoras tituladas em áreas das Engenharias e das Ciências Exatas e da Terra, por exemplo, não chega a 40%.

No que concerne à ascensão das mulheres nas carreiras científicas, os dados (Gráfico 19) também demonstram a necessidade de atuação do poder público para garantir uma situação de equidade entre os gêneros.

Gráfico 19. Percentual da participação de mulheres nas modalidades de bolsa - Brasil - 2001, 2007, 2009, 2015 e 2017

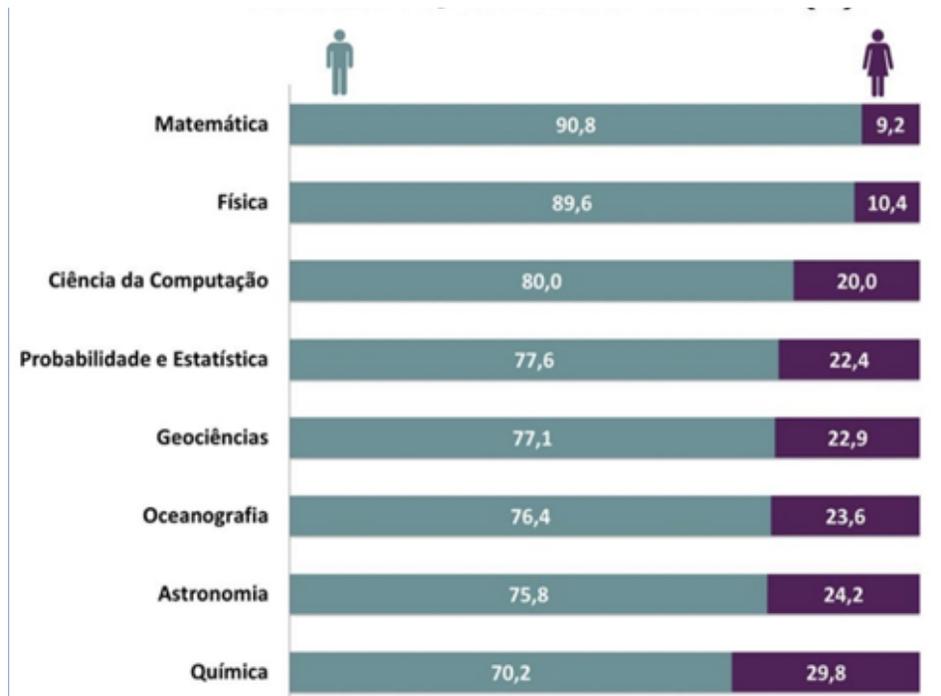


Fonte: CNPq (2019, n.p.).

Enquanto nas bolsas de formação – Iniciação Científica, Mestrado e Doutorado – há certo equilíbrio na distribuição, no caso das Bolsas de Produtividade em Pesquisa, as mulheres representavam apenas 33%, ou seja, um terço dos(as) beneficiárias(os) em 2017. Os dados atuais não são mais animadores: apenas 35% das bolsas de produtividade, concedidas no topo da carreira, contemplam pesquisadoras. De acordo com dados da Capes e do CNPq, em um ano (de 2020 para 2021), enquanto 593 novas bolsas de produtividade foram concedidas a homens, apenas 80 passaram a beneficiar mulheres (FERREIRA, 2023).

Ao se estratificar os dados por área do conhecimento, a desigualdade se aprofunda. No caso da área de ciências exatas e da terra, por exemplo, os dados de 2021 (Gráfico 20) mostram que a participação das mulheres foi, em média, de somente 18,9 %.

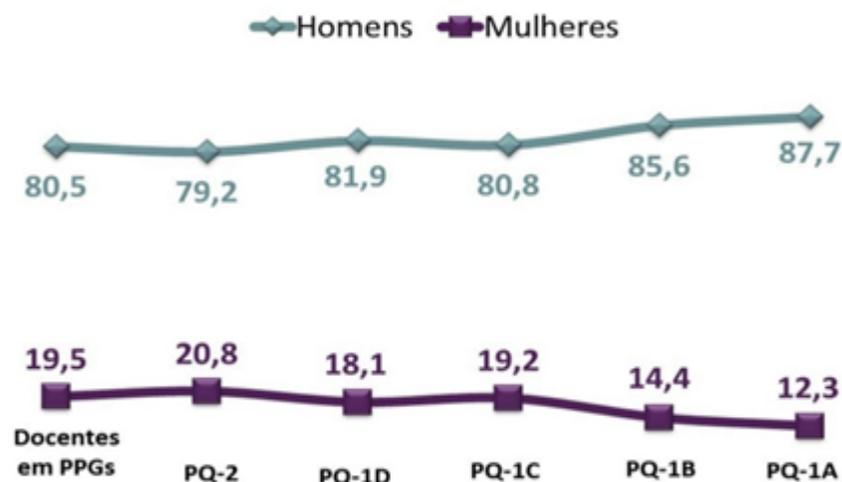
Gráfico 20. Bolsas de produtividade em pesquisa – Ciências Exatas e da Terra – Brasil, 2021 (%)



Fonte: Parent in Science (2022, n.p.).

Quanto à distribuição das bolsas por nível (Gráfico 21), o que se nota é que quanto mais se avança aos níveis mais altos do sistema de bolsas de produtividade, menor é o número de mulheres. A falta de políticas de apoio que considerem a sua peculiar trajetória de vida cria desvios para a carreira científica gerando o chamado *efeito tesoura* (PARENT IN SCIENCE, 2022), que é a queda da proporção de mulheres na ciência conforme a carreira progride.

Gráfico 21. Bolsas de produtividade em pesquisa vigentes em 2021, por gênero e nível (%) - Ciências Exatas e da Terra



Fonte: Parent in Science (2022, n.p.).

Mas, além das assimetrias de gênero, há um conjunto de desigualdades que marcam o desenvolvimento do Brasil e, portanto, repercutem no ainda elitizado ambiente das carreiras científicas. Ao analisar o perfil dos estudantes de pós-graduação, faz-se pertinente questionar: as ações que diversificaram os perfis dos estudantes de graduação repercutiram ou repercutirão, possivelmente, no acesso desses estudantes à pós-graduação?

Andreia Rosalina Silva (2022) defendeu recentemente a tese intitulada *Quilombolas na pós-graduação construindo Ébgés⁵ de resistência - deslocamentos pessoais, coletivos, político-pedagógicos e pluriepistêmicos no ensino superior*, que oferece significativa contribuição ao debate. A autora denuncia que os estudos são escassos:

A carência sistemática de dados no Brasil sobre as cotas raciais para quilombolas na pós-graduação, bem como a participação desse grupo no mundo do trabalho, configura-se como um dos principais desafios à elaboração de políticas educacionais, de acesso e permanência no ensino superior em instituições públicas federais, no desenvolvimento de políticas públicas e de ações para ajustar disparidades históricas (SILVA, 2022, p. 34).

Sustentada por essa evidência, Silva (2022) investigou, via entrevista, a trajetória de 27 **pós-graduandos(as) quilombolas** em quatro universidades: UnB, UFG, UFBA e UFRB. Também entrevistou oito (ex) gestores/professores. Em sua pesquisa, a autora retratou não somente a pós-graduação no Brasil, como buscou compreender os impactos das ações afirmativas nela reverberados. A autora afirma que o resultado positivo das cotas na graduação pressiona políticas inclusivas também nos mestrados e doutorados, existindo inclusive projetos de lei que propõem cotas nesse nível de formação. Destacando o papel de lutas individuais e coletivas na conquista de avanços como a Política de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), o Programa Brasil Quilombola; a infraestrutura educacional conquistada por algumas comunidades – como “A experiência de ‘educação diferenciada’ do território quilombola de Conceição das Crioulas, em Pernambuco” (SILVA, 2022, p. 248); além do próprio ingresso e êxito de estudantes quilombolas na graduação em diversas universidades.

Como tantos outros(as) vulneráveis, devido ao racismo estrutural e às desigualdades provocadas pelo mesmo no Brasil, os/as quilombolas, para alcançar a pós-graduação, têm que superar um conjunto de barreiras impostas, como: (1) a maior parte frequentou escolas públicas; (2) têm baixa condição financeira; (3) são negros(as) – o que no Brasil os “joga” na condição daqueles(as) que sofrem de desigualdades econômicas, estruturais, históricas e simbólicas. Apesar desse conjunto de elementos desfavoráveis nossos(as)

⁵ Egbé na tradição Africana Yourubá significa: comunidade ou família.

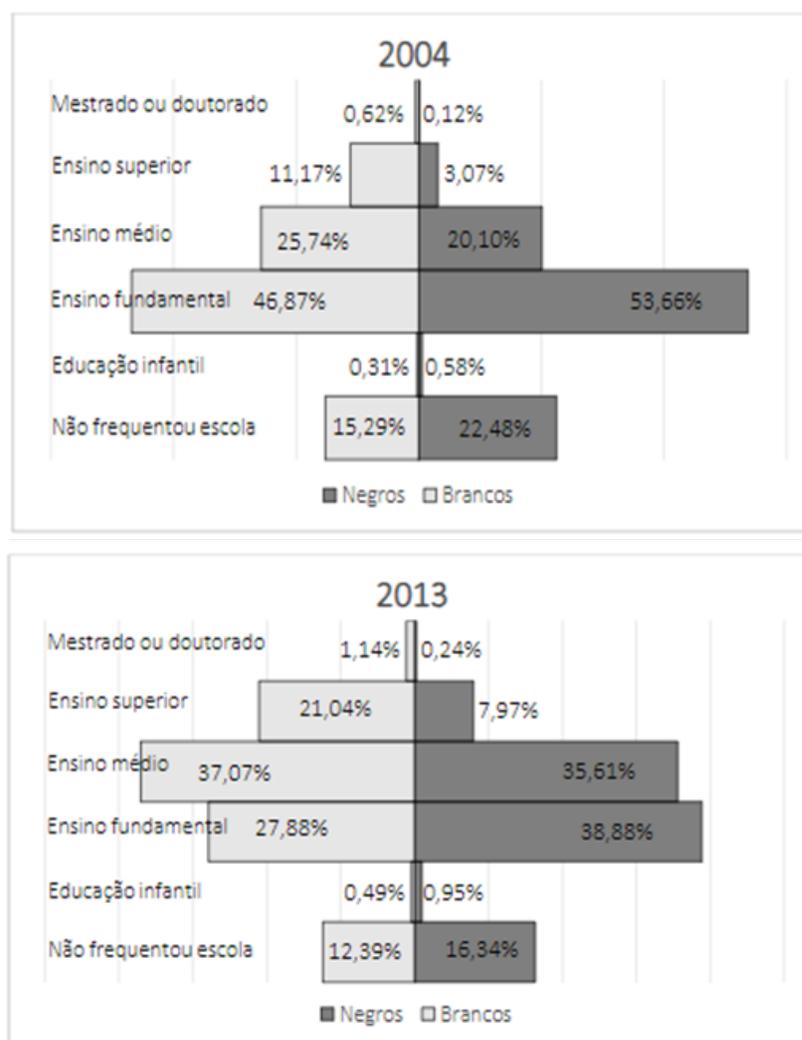
interlocutores(as) foram contra todas as probabilidades e tornaram-se mestres(as) e doutores(as), acompanhando e/ou sobressaindo-se ao ritmo de seus colegas não cotistas. Há um esforço diferenciado, pessoal de superação, do(a) aluno(a) cotista quilombola, que segura essa oportunidade como uma grande chance na vida (SILVA, 2022, p. 248).

Como se não bastassem as desigualdades econômicas, o racismo institucional se expressa também no próprio debate acadêmico, como reforça a autora:

As desigualdades no campo da educação vêm promovendo, sistematicamente, o racismo epistêmico, que exclui, apaga e invisibiliza as produções culturais, filosóficas, políticas e científicas de povos não europeus, sobretudo os de origem africana no Brasil, ampliando o segregacionismo e o apagamento das memórias e histórias de africanos(as) e seus/suas descendentes, em especial as pessoas quilombolas (SILVA, 2022, p. 259).

É indubitável a percepção dos efeitos positivos e favoráveis da chamada Lei de Cotas na graduação, e cabe aprofundamento de estudos sobre as consequências na pós-graduação brasileira.

A pesquisa *Acesso de Negras e Negros à Pós-Graduação* (2019), produzida por Luiz Alberto Oliveira Gonçalves; Edmilson Antonio Pereira Junior; Francisco Ângelo Coutinho; Juliano Gonçalves Pereira, e publicada na Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores(as) Negros(as) (ABPN), apresenta o cenário de participação da população negra na pós-graduação. As análises possuem como fonte principal os dados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), entre o período de 2004 a 2014 que reforçam o que alguns pesquisadores chamam de “gargalo” étnico-racial, em que quanto maior é nível de escolaridade, emprego e salário, menor é a participação da população negra (Gráfico 22).

Gráfico 22. Distribuição de indivíduos brancos e negros de acordo com o nível mais elevado de educação – Brasil 2004 e 2013

Fonte: GONÇALVES, et al. (2019).

O Gráfico 22 evidencia o gargalo e escancara a precária experiência formativa da população negra, que, segundo Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), representa 54% do total de brasileiros e brasileiras. Pretos e pardos são maioria no ensino fundamental, no entanto, o que mais merece atenção é sua presença intensificada entre aqueles que não frequentam a escola. O racismo no Brasil mantém em toda sua estrutura institucional, econômica e cultural a população negra apartada das melhores condições de vida.

Na pós-graduação essa realidade se reproduz. Se por um lado, a repercussão da Lei de Cotas nos cursos de mestrado e doutorado ampliou a oportunidade de aperfeiçoamento profissional dos(as) jovens e adultos(as) negros(as), os desafios de permanência, sejam financeiros, emocionais ou culturais, são ainda maiores. Um estudo

realizado em 2020 pela Liga de Ciência Preta Brasileira, a partir de dados da Plataforma Lattes, apontou que apenas 2,7% dos(as) pós-graduandos(as) brasileiros são pretos, enquanto 12,7% se autodeclararam pardos, 2% amarelos e menos de 0,5% indígenas (GREGATE, 2022).

No mercado de trabalho a realidade não é mais amena. De acordo com dados apurados por Nara Lacerda (2022, n.p.), “cerca de 60% dos trabalhadores e trabalhadoras informais no Brasil, por exemplo, são negros e negras. Essa parcela da população ocupa apenas 6,3% dos cargos gerenciais e menos de 5% das posições executivas. Quase metade das mulheres negras são inativas”.

Já informações relativas a carreiras científicas são escassas. Estudos de instituições diversas ligadas à ciência e tecnologia trazem dados significativos sobre a diferença entre mulheres e homens, mas sequer há subsídios que permitam uma análise, mesmo que básica, sobre a participação de negros e negras nas carreiras científicas.

No que concerne à presença indígena na pós-graduação, nos amparamos no artigo *Indígenas intelectuais e a pós-graduação: um desafio para as universidades brasileiras* (BRAGA; AGUIAR NETO; CARDOSO, 2022). Os autores se voltaram à repercussão da implantação das ações afirmativas e à presença indígenas nas universidades, tomando como base os dez anos recém-completados (em 2022) do processo seletivo especial da Universidade Federal do Pará. Segundo os autores, “a presença de indígenas é um marco na tentativa de descolonizar os conhecimentos acadêmicos e abrir espaço para contribuições milenares destes povos, as quais são rejeitadas pela ciência ocidental” (BRAGA; AGUIAR NETO; CARDOSO, 2022, p. 103).

Por fim, concluem que a presença indígena na pós-graduação brasileira se faz essencial à decolonização das universidades brasileiras (BRAGA; AGUIAR NETO; CARDOSO, 2022). Por essa via, a decolonização encontra em cada uma das camadas excluídas, por longas décadas, dos bancos universitários (graduação e pós-graduação) um modo de contribuir, desconstruir e reconstruir a cultura intelectual, cultural e sócio-histórica da realidade brasileira, produzindo e apresentando novos saberes aos ambientes de ensino superior do país.

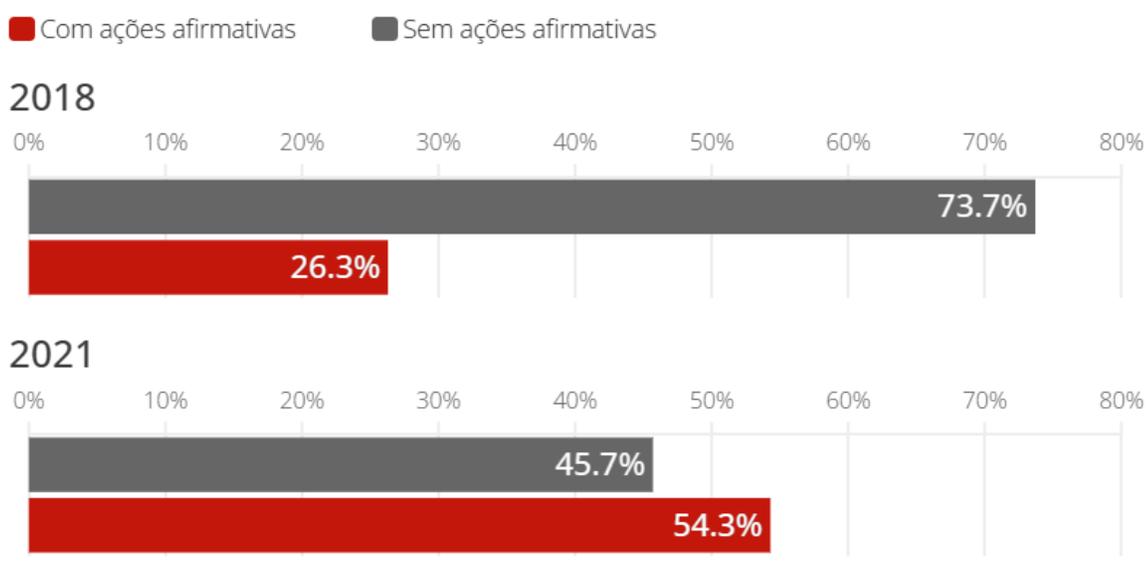
O estudo *De lá pra cá: 10 anos da Lei 12.711/2012*, publicado pela União Nacional dos Estudantes em parceria com o projeto Cátedra, do CEMJ, evidencia a importância de se atentar ao conjunto de políticas necessárias para garantir acesso e permanência a essas populações.

As especificidades da educação escolar indígena fazem com que a reserva de vagas em uma forma de seleção geral como o Sisu tenha um efeito significativamente menor do que políticas que estabeleçam um processo próprio de seleção, afinal, as condições educacionais anteriores ao ingresso no ensino superior da população indígena apresentam complexas questões a serem consideradas, a começar pelo modelo bilíngue e rural encontrado em grande parte das comunidades. Nos quatro anos após a aplicação da Lei 12.711/2012 (2013-2016), apenas quatro estudantes indígenas ingressaram por essa via, enquanto, via Vestibular Indígena, neste mesmo período, ingressaram na instituição mais de 120 estudantes indígenas (UFSCAR, 2017 *apud* SANTOS, A.; SANTOS, J.; OLORRUAMA; LIZARDO; BONONE, 2022, p. 59).

O documento traz mais detalhes sobre a importância de políticas integradas de acesso e permanência às diversas etnias indígenas no país, incluindo a organização de associações e a presença de profissionais indígenas nas instituições.

Apesar de ser fator importante de mudanças, a pressão provocada pelo aumento da presença de *corpos dissidentes* na graduação não basta para transformar o corpo social na pós-graduação. Em função disso, em 2016 o Ministério da Educação publicou a Portaria nº 13 de 2016, que estabeleceu um prazo de 90 dias para as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) apresentarem propostas sobre inclusão de negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação (Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado), como Políticas de Ações Afirmativas. Efetivamente é crescente o número de instituições que debatem e implementam tais políticas, conforme o Gráfico 23, a seguir:

Gráfico 23. Programas de mestrado e doutorado com ações afirmativas - Brasil, 2018 e 2021



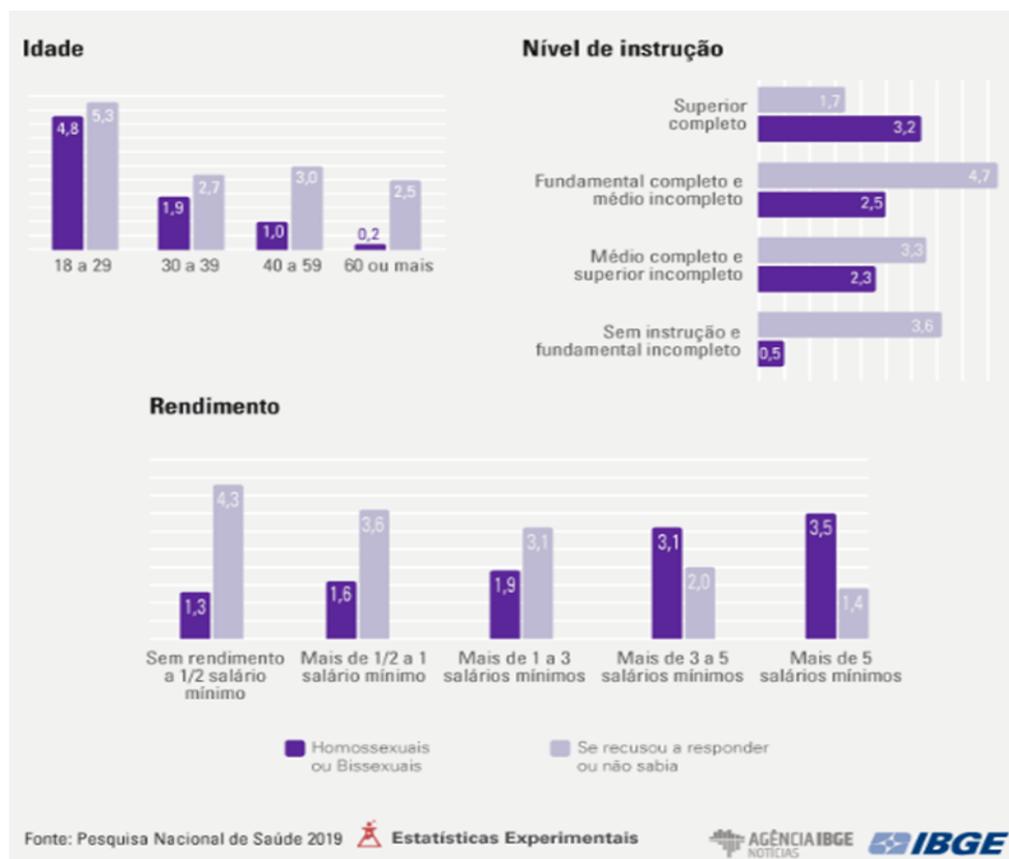
Fonte: Tenente (2022, n.p.).

O aumento de políticas afirmativas nos programas de pós-graduação contempla as questões provocadas pela portaria do MEC de 2016 e vão além, tendo sido estabelecidas em algumas instituições cotas para pessoas trans, por exemplo.

Não poderíamos encerrar essa seção sem citar a população LGBTQIAPN+. Se a sigla causou estranhamento, significa que precisamos elucidar que após as letras mais conhecidas LGBT, temos Q-queer, I-intersexo, A-assexual, P-pansexual, N- não binários e + que engloba todas as demais identidades que abarcam o grupo. Os dados preliminares divulgados pelo IBGE, em 2022, revelaram que quase 3% das pessoas entrevistadas se autodeclararam gays, lésbicas ou bissexuais, além do significativo montante que alegou não saber.

Embora os dados fossem preliminares, uma vez que a investigação acerca da sexualidade e identidade de gênero não constam como obrigatórias no Censo populacional, realizado pelo IBGE, foi possível identificar que os autodeclarados homossexuais e os bissexuais apresentam maior nível de escolaridade em comparação aos demais (Gráfico 24).

Gráfico 24. Orientação sexual por características socioeconômicas (%) Brasil - 2019

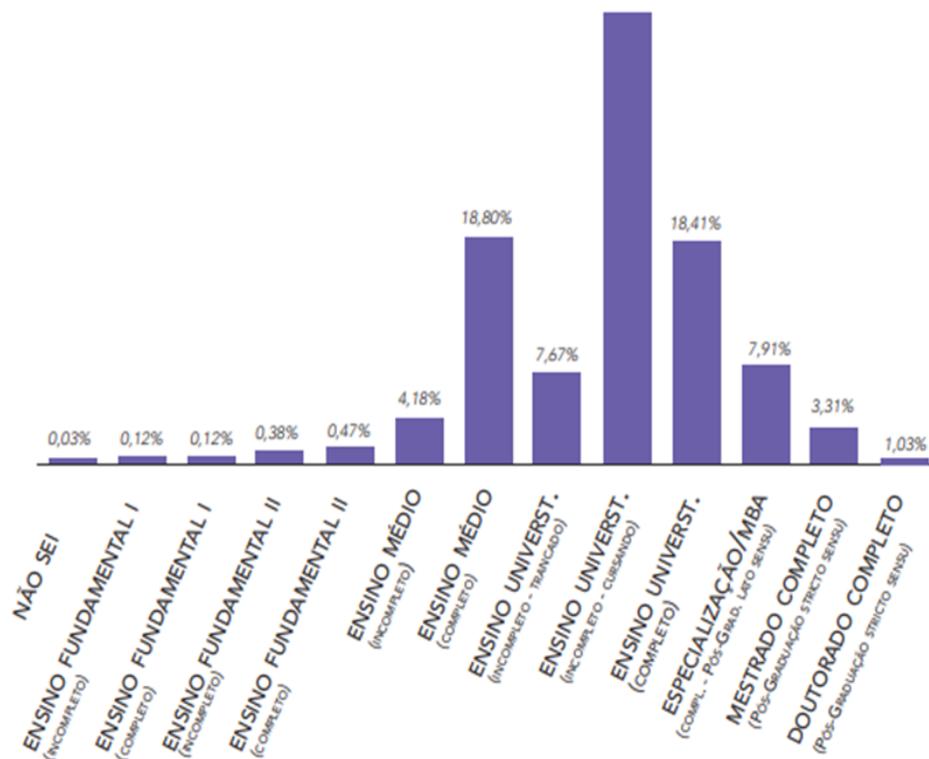


Fonte: Retirado de Barros (2022, n.p.). *A priori*, os dados do Gráfico 24 permitem

observar que existe uma parcela consolidada de brasileiras e brasileiros que ocupam os espaços universitários e que estão fora da heterocisnormatividade. No entanto, essa premissa não se inverte: daqueles que estão distribuídos na sigla LGBTQIAPN+ ainda é pequena a parcela que acessa a universidade, e isso reflete a precariedade de direitos e de segurança que essa população enfrenta ainda nos dias de hoje, mesmo diante de um arcabouço jurídico (ainda que diminuto) protetivo. Basta ressaltarmos que o Brasil é o país que mais mata pessoas travestis e transexuais no mundo: a estimativa de tempo de vida de pessoas trans é inferior a 40 anos de idade.

Buscamos mensurar a presença da população LGBTQIAPN+ nos cursos de pós-graduação pelo país, e, para nosso desalento e espanto, evidenciamos que essas pessoas têm sido principalmente tomadas como objeto de estudo, e não como produtores das próprias investigações científicas. O relatório da *Pesquisa Nacional Por Amostra da População LGBTI+: identidade e perfil sociodemográfico*, publicado pelo Ministério Público de São Paulo, em 2020, expõe que apenas uma pequena parcela dos 15.326 respondentes afirmou ter mestrado ou doutorado completo (Gráfico 25).

Gráfico 25. Nível de escolaridade da população LGBTQIAPN+



Fonte: Melo, Sousa e Almeida (2020, p. 47).

Faz-se notório que a presença de pessoas fora do escopo heteronormativo nas

universidades brasileiras ainda é insípida, bem como os dados relativos a essa parcela da população, o que evidencia a necessária realização de um levantamento detalhado acerca do tema.

Considerando os aspectos apresentados nas interseccionalidades aqui apresentadas, podemos conjecturar a existência de certa tessitura velada que articula gênero, raça, cor, etnia e condições socioeconômicas, as marcas da desigualdade são como sulcos que segregam parcelas significativas da sociedade brasileira conferindo-lhes a insígnia de inferiorizados e, por vezes, discriminados e apartados do acesso aos bens e aos direitos. A formação dessas pessoas, independente de seu grupo social, revela-se como ferramenta e instrumento de resistência contra e em combate aos elementos estruturantes de uma realidade preconceituosa e multifóbica (perpassada a aporofobia, o racismo e a LGBTQIAPN+fobia). Razão pela qual não devemos nos silenciar e precisamos seguir fortalecendo as iniciativas e as políticas afirmativas.

Enfim, vale indicarmos que além de todas as assimetrias demonstradas no mercado de trabalho, há uma contradição que acompanha a própria formação dos pós-graduandos e pós-graduandas e diz respeito à perspectiva de atuação profissional. Afinal, para ser pesquisador(a) no Brasil é preciso ser docente?

2 A ATIVIDADE LABORAL E CIENTÍFICA DOS PÓS-GRADUANDOS E PÓS-GRADUANDAS

*“Contra as ideias da força, a força das ideias”
(Florestan Fernandes)*

As atividades dos pós-graduandos e as condições em que são desenvolvidas durante o processo formativo sempre foram objeto de debate da Associação Nacional de Pós-Graduandos (ANPG). No atual cenário político, em que se discute uma retomada de políticas indutoras e em que se imputa à formação e à produção de ciência, tecnologia e inovação papéis transformadores, é oportuno aprofundar e dar sequência ao debate sobre a atividade laboral e formativa dos e das pós-graduandos(as). **Afinal, mestrandos(as) e doutorandos(as) são estudantes ou trabalhadores?**

Neste tópico será discutida a situação institucional dos pós-graduandos e pós-graduandas, seus direitos e deveres, bem como uma discussão sobre a relação entre pós-graduação, formação e trabalho.

2.1 FORMAÇÃO NA PÓS-GRADUAÇÃO: PESQUISADORES(AS) *POR EXCELÊNCIA* E PESQUISADORES(AS) *POR CONSEQUÊNCIA*

Embora não haja bibliografia dedicada à diferenciação entre **cientistas** e **pesquisadores**, uma busca em *sites* e canais especializados vai indicar que toda ciência tem base em pesquisas, mas nem toda pesquisa científica feita fará com que quem a desenvolveu seja considerado(a) cientista (EXISTE, 2012; QUAL, 2022; PESQUISADOR, 2020). Isso porque o termo cientista, mais amplo que pesquisador(a), diz respeito à realização de um feito que efetivamente agrega conhecimento à ciência. Já um(a) pesquisador(a) pode realizar trabalhos de revisão bibliográfica ou aplicação de métodos já consagrados para responder a uma determinada questão que motivou a investigação em questão sem ser laureado(a) com a insígnia de cientista.

Ocorre que a prática de pesquisa no Brasil exige justamente que seja justificada a contribuição do trabalho realizado ao campo de conhecimento, de forma que **é exigido dos(as) pesquisadores(as) brasileiros(as) que esses forneçam novidades ao seu campo científico**, quer dizer, que sejam cientistas - seja para obter o título de doutorado

ou para ter projetos de pesquisa aprovados por agências de fomento, por exemplo.

Outra percepção foi que em artigos publicados em periódicos, o termo cientista é comumente utilizado para fazer referência a figuras que deram grandes contribuições a seu campo de conhecimento ou mesmo a uma construção simbólica voltada ao senso comum⁶, enquanto **o termo pesquisador(a) é utilizado para fazer referência à carreira de quem produz pesquisa científica**, de forma que neste texto daremos preferência a este termo - pesquisador(a) (BARTH; ALVAREZ, 2012; DROESCHER; SILVA, 2014; GIORDAN; MASSI, 2019; GUAZI; CARRARA; LAURENTI, 2020; REGINATO; GALLIAN; MARRA, 2018).

Já do ponto de vista de **carreira profissional**, há diferentes categorias **circunscritas ao âmbito da Administração Federal** que compreendem a condição de pesquisador(a). A Lei nº 8.691/1993, estabelece o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais. Há, ainda, legislações similares em âmbito estadual (BRASIL, 1993).

Outro elemento que se destaca nessa discussão é o fato de **a maioria das pesquisas realizadas no Brasil serem desenvolvidas nas universidades públicas**. Uma das principais portas para o desenvolvimento de pesquisas no país é se tornar professor(a) de uma instituição federal de ensino superior, inclusive. Isso **aproxima a atividade de pesquisa da carreira docente**, de forma que em diferentes momentos a ANPG pautou bolsas de estudo com valores atrelados aos salários da carreira de docente do Ensino Superior, por exemplo.

O fato é que a construção de uma carreira de pesquisa no Brasil passa pela pós-graduação e o processo de formação de pesquisadores(as) é a essência do mestrado e do doutorado, estando a contradição entre pesquisadores(as) *por excelência* ou *por consequência* localizada ao final do período de formação, quando buscam atuar em carreiras plenas.

A Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993 dispôs, há quase 30 anos, acerca do plano de carreiras para área de Ciência e Tecnologia, nos seguintes âmbitos: Administração Pública Direta, Autarquias e Fundações Federais, bem como trouxe outras providências. Com base

⁶ O Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) publicou, no ano de 2019, a quinta edição da pesquisa: *Percepção pública da ciência e tecnologia no Brasil*. A análise indica que 41% dos entrevistados consideram o **Cientista** como “pessoas inteligentes que fazem coisas úteis à humanidade”, e os identificam como “pessoas comuns com treinamento especial”. (CGEE, 2019). Disponível em: https://www.cgee.org.br/documents/10195/4686075/CGEE_resumoexecutivo_Percepcao_pub_CT.pdf. Acesso em: 11 jul. 2023.

nos termos da lei buscamos responder um conjunto de questionamentos que perpassaram a nossa reflexão referente à diferenciação entre os sujeitos que permeiam o tema desta investigação, a saber: estudante pós-graduando, pesquisador-docente, pesquisador-cientista, residentes e trabalhadores de ciência e tecnologia.

Afinal, como podemos caracterizar quem são e o que fazem cada um desses personagens dentro e fora do solo formativo institucional, isto é, as instituições de ensino superior? O propósito primário é promover certa flexão no que tange ao entendimento e designação dos afazeres, dos direitos, deveres e possíveis ampliações do que julgamos ser ou não considerado formação de pesquisadores(as) brasileiros(as).

No artigo 2º da referida lei depreendemos que o plano de carreira se direciona à composição de três tipos de profissionais: Carreira de Pesquisa em Ciência e Tecnologia; II - Carreira de Desenvolvimento Tecnológico e III - Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia. Notamos, logo de início, que a diferenciação de cada carreira exige níveis distintos de conhecimento e determina atividades específicas, de modo que vamos nos concentrar na primeira, uma vez que as outras duas competem a carreira de tecnologista e de analista, mesmo que possam peticionar a formação em nível superior não se configura como caracterização do que venha a ser um pesquisador *por excelência*, como descreveremos a seguir.

A carreira de pesquisa em ciência e tecnologia “destina-se a profissionais habilitados a exercer atividades específicas de pesquisa científica e tecnológica ou necessárias à atuação técnica dos órgãos ou entidades de que trata o § 1º do artigo. 1º desta Lei”, para este exercício exige-se a formação em nível superior de ensino e o título de pós-graduação – nacional ou internacional – reconhecido. Conforme é possível observar no artigo 4º, essa carreira constitui o cargo de pesquisador, distribuído em quatro classes distintas: I - Pesquisador Titular; II - Pesquisador Associado; III - Pesquisador Adjunto e IV - Assistente de Pesquisa. As exigências, ou melhor, os pré-requisitos para o ingresso em cada classe de pesquisador são detalhadas na lei, no artigo 5º.

No caso do pesquisador titular determina-se que: a) ter realizado pesquisas durante, pelo menos, seis anos, após a obtenção do título de Doutor; e b) ter reconhecida liderança em sua área de pesquisa, consubstanciada por publicações relevantes de circulação internacional e pela coordenação de projetos ou grupos de pesquisa e pela contribuição na formação de novos pesquisadores. Por sua vez, os pré-requisitos para ser

pesquisador associado são: a) ter realizado pesquisa durante, pelo menos, três anos, após a obtenção do título de Doutor; e b) ter realizado pesquisa de forma independente em sua área de atuação, demonstrada por publicações relevantes de circulação internacional, e considerando-se também sua contribuição na formação de novos pesquisadores. Para a classe de pesquisador adjunto espera-se que a) [tenha] o título de Doutor; e b) [tenha] realizado pesquisa relevante em sua área de atuação; e, por fim, o assistente de pesquisa deve ser a) mestre; e b) ter qualificação específica para a classe. Neste ínterim consideramos viável aproximar os sujeitos que compõem a carreira de pesquisa em ciência e tecnologia do pesquisador-docente, uma vez que boa parte de suas atividades de investigação são desenvolvidas em solo universitário, precisamente, entremeadas pela pós-graduação. Atrémos à pós-graduação pelo fato de ser exigido desses personagens o título mínimo de mestre, o qual é obtido no país através da conclusão de uma pesquisa de mestrado. Vale destacar que para *vir a ser* pesquisador(a), formalmente instituído, é necessário ter experiência em pesquisa, ou seja, **é a atividade inerente à pós-graduação que forma o(a) pesquisador(a) brasileiro(a)**. Por essa via, faremos uma breve distinção entre a atividade intrínseca à pós-graduação – a realização de uma pesquisa – da atividade de trabalho de pesquisa.

Entendemos, a atividade intrínseca à pós-graduação como originária do que chamamos de pesquisador(a) *por consequência*. Trata-se da atividade implícita do processo formativo de um(a) pesquisador(a) *por excelência*. Noutros termos, o(a) pesquisador(a) *por consequência* é aquele que realiza qualquer tipo de pesquisa durante a formação em pós-graduação e cumpre as exigências mínimas que cada um dos cursos impõe aos que se propõem à obtenção do título de mestre ou doutor. Enquanto o(a) pesquisador(a) *por excelência* já dispõe de titulação e seguiu na carreira de ciência em tecnologia. Se restar dúvida, **o(a) pesquisador(a) por consequência ainda está em processo de formação, enquanto o(a) pesquisador(a) por excelência já é titulado(a) e realiza atividade de trabalho de pesquisa como um(a) profissional de ciência e tecnologia**. Sendo assim, diferenciamos **atividade de pesquisa de trabalho de atividade de pesquisa**. A primeira **está implicada na formação de futuros(as) profissionais-pesquisadores(as)**, enquanto a segunda **compõe o ofício do(a) trabalhador(a) de ciência e tecnologia**. A distinção pode parecer sutil, contudo, as nuances são explícitas, a atividade de pesquisa promove, ou deveria suscitar, um *savoir-faire* (saber-fazer, em tradução literal), enquanto, as atividades de trabalho de pesquisa

exigem um *savoir-faire* como pré-requisito. Se admitirmos este entendimento, **a atividade de pesquisa seria o ponto de partida e desenvolvimento, elemento constitutivo do *vir a ser* do(a) pesquisador(a). Já a atividade de trabalho de pesquisa seria o ponto de chegada, a consumação, o *ser em si* do(a) pesquisador(a).**

Partindo desse pressuposto podemos caracterizar o(a) estudante pós-graduando(a) como aquele(a) que está devidamente matriculado em curso de pós-graduação, *lato* ou *stricto sensu*, incluindo os estudantes residentes (modalidade *lato sensu*, alocados de modo majoritário na área da saúde). As residências multiprofissionais ou das áreas médicas têm por propósito formar especialistas e, segundo o Ministério da Saúde, podem ser entendidas como padrão de excelência em pós-graduação em saúde. Este conjunto de sujeitos comporiam o que chamamos de pesquisador *por consequência* e realizariam o que designamos como atividade de pesquisas – com ou sem bolsas de estudos –, inerente ao processo formativo.

Para subsidiar essa formulação hipotética buscamos identificar o que já foi publicado sobre o assunto e nos deparamos com alguns estudos que inquiriram seja a formação seja o perfil do pesquisador brasileiro: Abreu e Almeida (2008); Abreu e Lima Junior (2016); Alcadipani e Rosa (2010); André (2016); Couto (2017); Fialho (2009); Fialho e Moura (2005); Freitas e Souza (2018); Gonçalves, Karpinski e Araújo (2021); Kawasaki, Matos e Motokane (2012); Louzada e Silva Filho (2008); Mainardes e Stremel (2019); Maron (2024); Mendes *et al.* (2010); Moita e Andrade (2009); Nervo e Ferreira (2015); Penido (2020); Pereira Neto (1997); Pinheiro, Passos e Nobre (2018) e Santos (2009). Dentre as publicações, identificamos um eixo comum: o tema pesquisa-formação e formação-pesquisa. Embora os modos de exposição e investigação sejam distintos, notamos que existe certa preocupação quanto à caracterização do pesquisador e da atividade de pesquisa (ou de trabalho de pesquisa).

Há, entre as formulações, uma convergência: a importância da pesquisa na formação do docente-pesquisador(a), educador-pesquisador(a) e do(a) cientista. Para fins elucidativos, vamos destacar as considerações de Penido (2020), que analisou criticamente a distância do trabalhador-pesquisador(a) de seu objeto de estudo. As formulações de Penido extrapolam o domínio desta exposição, contudo merece destaque no que tange ao uso do termo francês *praticien-chercheur*, traduzido pela autora como trabalhador-pesquisador. Penido (2020) tomou por referências autores francofônicos (franceses e belgas) que se basearam nas postulações de René Lourau. Em linhas gerais e

superficiais, podemos inteligir que o trabalhador-pesquisador faz de seu trabalho o seu objeto de análise, uma vez que se trata de um analisador. Mesmo em tempo distinto, no final do século XX, Pereira Neto (1997) também se pautou nas formulações de um pensador francês – Bruno Latour – para examinar *o vir a ser* de um cientista ou, conforme suas palavras, *tornar-se cientista*. Neste percurso, a caracterização da profissionalização do cientista tomou como ponto básico a diferenciação entre ocupação e profissão. O autor apresentou as discrepâncias entre os pensamentos de Latour e Wilensky⁷, demonstrando como cada um dos pensadores ponderou acerca do processo de profissionalização, o que o levou a concluir que:

A concepção de Wilensky sobre o processo de profissionalização coincide, a nosso ver, com aquela presente no senso comum. Para Wilensky, uma ocupação pode se tornar uma profissão se dominar um conhecimento esotérico, complexo, institucionalizado e aplicável. Para ele, como para a opinião pública em geral, esta condição é determinante e imprescindível para a caracterização de uma profissão, sobretudo a de cientista. Para Latour, o domínio e a delimitação do conhecimento é fundamental ao processo de profissionalização, sem ser, entretanto, determinante ou imprescindível (PENIDO, 1997, p. 116).

Recorremos ao estudo de Penido (1997) para enfatizar algo que o próprio autor salientou: a díade entre a visão internalista *versus* a visão externalista no âmbito da profissionalização do cientista ainda permanece em aberto. Com o subsídio de tais aspectos, entendemos que **uma tênue linha deve ser traçada entre a atividade de pesquisa, como processo de formação de pesquisador, e a atividade de trabalho de pesquisa, como atividade laboral do pesquisador**, para que possamos cogitar por quais caminhos e meios seria viável propor a flexibilização dos eixos estruturais da formação de pesquisador no Brasil.

Compreendida a situação dos pós-graduandos e pós-graduandas em relação à atividade de pesquisa e às contradições presentes no próprio processo de formação, passamos a debater a situação institucional dos discentes do *stricto sensu*.

⁷ “Wilensky foi um dos sociólogos das profissões que buscou, exatamente, analisar as especificidades das atividades de nível superior, procurando identificar entre elas uma hierarquia” (PEREIRA NETO, 1997, p. 110).

2.2 DIREITOS E DEVERES DOS PÓS-GRADUANDOS E PÓS-GRADUANDAS NO BRASIL

O Parecer CES/CFE 977 de 1965⁸, cujo relator foi Newton Sucupira – e que por essa razão também é conhecido como “Parecer Sucupira” –, fornece a base conceitual que define a pós-graduação *stricto sensu* no Brasil – mestrados acadêmicos e doutorados. De acordo com o texto, é importante diferenciar os cursos de pós-graduação *lato sensu* daqueles de *stricto sensu*. Os primeiros, *lato sensu*, seriam cursos de especialização e aperfeiçoamento com “objetivo técnico-profissional específico sem abranger o campo total do saber em que se insere a especialidade. São cursos destinados ao treinamento nas partes de que se compõe um ramo profissional ou científico” (CES, 2006 [1965], n.p.), com a meta de promover “o domínio científico e técnico de uma certa e limitada área do saber ou da profissão, para formar o profissional especializado” (CES, 2006 [1965], n.p.). Atualmente, a pós-graduação *lato sensu* é regulamentada pela Resolução CNE/CES nº 1, de 6 de abril de 2018, que estabelece normas sobre o funcionamento e avaliação dos cursos dessa modalidade⁹.

Quanto à pós-graduação *stricto sensu*, o Parecer Sucupira define como “o sistema de cursos que se superpõe à graduação com objetivos mais amplos e aprofundados de formação científica ou cultural” (CES, 2006 [1965], n.p.). Enquanto os cursos *lato sensu* podem ser eventuais, “a pós-graduação em sentido próprio é parte integrante do complexo universitário, necessária à realização de fins essenciais da universidade”, defende o texto, completando que “a pós-graduação *sensu stricto* confere grau acadêmico, que deverá ser atestado de uma alta competência científica em determinado ramo do conhecimento”.

Atualmente a pós-graduação compõe o sistema nacional de ensino, conforme define a Lei de Diretrizes e Bases (LDB - Lei nº 9.394/1996), fazendo parte tanto da Educação Superior (capítulo IV, art. 44) quanto da Educação Profissional e Tecnológica (capítulo III, art. 39). Assim, **de acordo com a legislação, pós-graduandos(as) são discentes da Educação Superior.**

É importante compreender que, embora não haja ainda uma regulamentação que defina a “carreira acadêmica” no Brasil, o percurso do(a) pós-graduando pode se iniciar

⁸ Parecer do CES/CFE 977 de 1965, cujo relator foi Newton Sucupira. Texto completo disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/NsLTtFBTJtpH3QBFhxFgm7L/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

⁹ Para mais resoluções sobre a pós-graduação no Brasil, acesse os links disponíveis em: <https://encurtador.com.br/lmqIZ>. Acesso em: 14 abr. 2023.

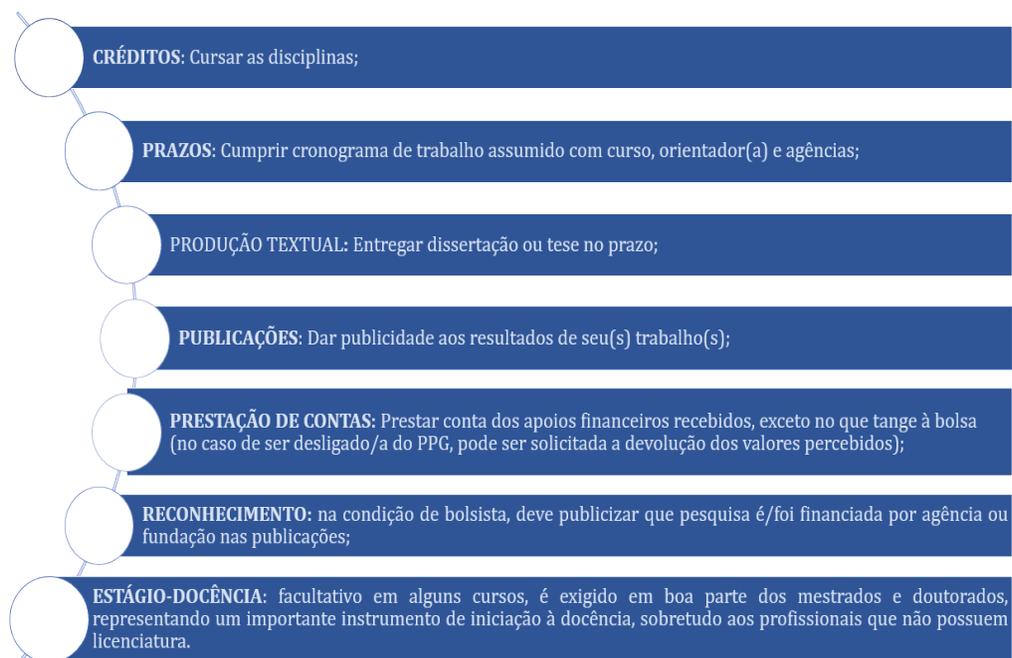
na Iniciação Científica, a partir de programas realizados durante o ensino médio (a exemplo dos Programas PIBIC Jr. e PIBIT) e em cursos de graduação (tais como o PIBIC)¹⁰, pode incluir titulação em alguma pós-graduação *lato sensu*, incluídas aí as residências, passa necessariamente pelo Mestrado, em seguida pelo Doutorado¹¹. A formação do e da pesquisadora pode ser continuada por meio de um Pós-doutorado, que representa um estágio de estudo e pesquisa feito por um portador do título de doutor numa universidade ou instituição de pesquisa, visando ao aprimoramento de suas habilidades acadêmicas de pesquisador(a) e docente.

Ser pós-graduando(a) no Brasil é estar vinculado a um Programa de Pós-Graduação de uma universidade ou Instituição de Ensino Superior (IES), estudando, frequentando disciplinas, produzindo pesquisa (que poderá ser apresentada por meio de artigos, mas que ao final será apresentada como dissertação, tese ou mesmo produto, como no caso do mestrado profissional), mas, sobretudo, produzindo conhecimento, criando tecnologias, solucionando problemas da realidade brasileira.

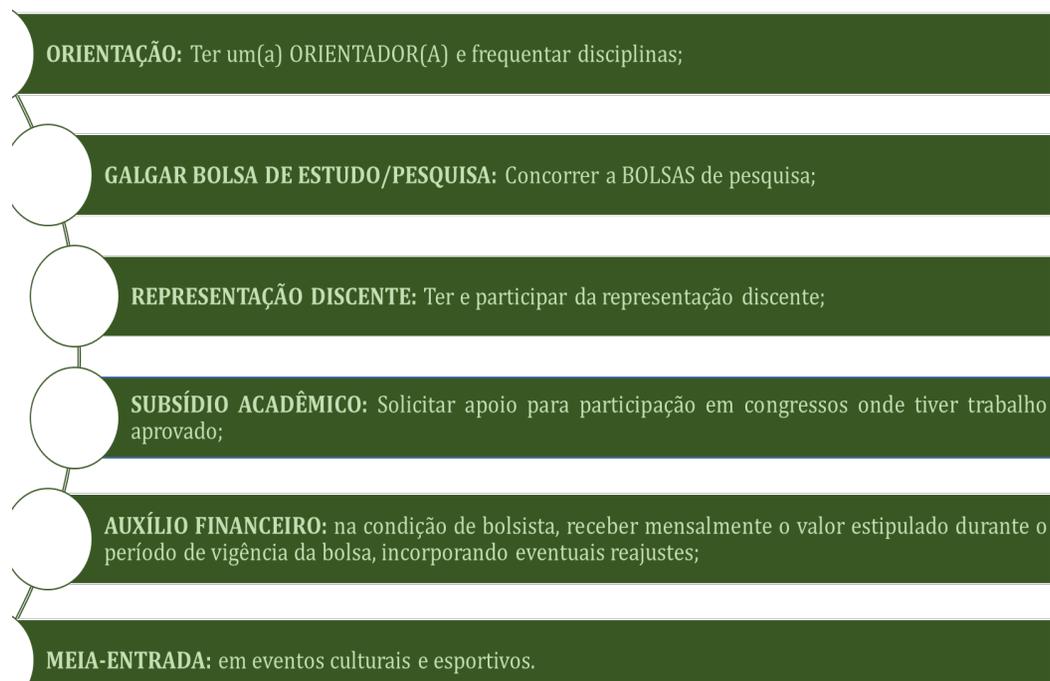
Considerando as diversas resoluções, portarias e as leis existentes, que regulamentam a atividade dos e das pós-graduandas, é possível elencar uma lista de direitos e deveres daqueles que estão matriculados no *stricto sensu*. De forma geral, são deveres e direitos:

¹⁰ PIBIC Jr e PIBIT referem-se em sequência às Bolsas de Iniciação Científica Júnior e Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação, fomentadas pelo CNPq ou por parcerias entre Universidades e Escolas. Já PIBIC - refere-se ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

¹¹ Há ainda a possibilidade de ingresso no Doutorado Direto (situação prevista legalmente e regulamentada por cada Programa de Pós-Graduação).

Figura 4. Deveres dos(as) pós-graduandos(as) brasileiros(as)

Fonte: elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Figura 5. Direitos dos(as) pós-graduandos(as) brasileiros(as)

Fonte: elaboração própria, com base nos dados da pesquisa.

Sobre direitos específicos dos(as) pós-graduandos(as), há diversos projetos de lei, dos quais trataremos na parte final deste tópico, mas, devemos ressaltar que apenas dois direitos já estão garantidos por leis federais:

Garantia de meia-entrada para pós-graduandos e pós-graduandas: criado na década de 1940, o direito à meia-entrada em eventos culturais e esportivos no Brasil sofreu reveses ao longo da história, como, por exemplo, no período do Regime Militar, e foi regulamentado primeiro como parte do Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852/2013), aprovado em agosto de 2013, depois pela Lei da Meia-Entrada¹² (Lei nº 12.933/2013).

Licença-maternidade: O CNPq já oferecia desde 2006 a prorrogação de três meses da vigência de bolsas nos casos em que o parto ocorresse durante o período de recebimento da bolsa (Resolução RN-017/2006); já a licença-maternidade junto à Capes foi conquistada após pressão da ANPG em 2011 (Portaria nº 248/2011), garantindo prorrogação da vigência de bolsas por até quatro meses. Entretanto, a conquista de uma lei federal, também como resultado da pressão do movimento nacional de pós-graduandos(as), se deu apenas em 2017, com a sanção da Lei nº 13.536/2017, prevendo inclusive situações como adoção e até falecimento da(o) beneficiária(o). A prorrogação do prazo de defesa (para bolsistas e não bolsistas) é equivalente a outros tipos de licença (como por motivos de saúde).

2.3 ESTUDANTE OU TRABALHADOR(A)?

Aproximadamente 95% da pesquisa nacional aferível em bases internacionais é desenvolvida nas Instituições de Ensino Superior (IES), sobretudo as públicas (SARAIVA, 2021). Ou seja, a maior parte da pesquisa nacional conta com a atuação de docentes, que são, em alguma medida, também pesquisadores(as) - no caso de professores de pós-graduação, necessariamente pesquisadores - e de pós-graduandos, mas não há uma carreira estabelecida de pesquisador(a) que não esteja relacionada à docência. Esse cenário coloca os(as) pós-graduandos(as) brasileiros em relação próxima com a carreira acadêmica, embora exerça atividades de pesquisa apenas como parte de sua formação (exercendo labor em sua prática, inclusive). Dessa forma, cabe debater de forma sucinta proteções existentes a diferentes formas de se inserir como pesquisador(a) no mercado

¹² Lei alterada pela MP 895/2019, no artigo que trata da emissão da Carteira de Estudante. Medida Provisória disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2019/medidaprovisoria-895-6-setembro-2019-789098-publicacaooriginal-159024-pe.html>. Acesso em: 14 abr. 2023.

de trabalho nacional.

Como já mencionado, além da docência em instituições de ensino superior, existe no país a carreira de pesquisador(a) em algumas instituições da administração pública. Há ainda profissionais que atuam com pesquisa científica em instituições privadas, os quais contam com as proteções da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e direitos previstos em diferentes legislações sobre inovação, patentes, propriedade industrial e intelectual.

A carreira docente conta com uma série de proteções, seja garantia de estabilidade (quando concursado ou concursada em instituição pública), 13º salário, férias, previdência, entre outros. Além dos direitos trabalhistas garantidos a todas as pessoas trabalhadoras, os(as) docentes (as) contam ainda com o direito à liberdade de cátedra. Isso quer dizer que, com base no livre direito a manifestação do pensamento e a liberdade de consciência garantidos pela Constituição, o ensino será ministrado com base nos princípios da liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, respeitado o pluralismo de ideias e a gestão democrática. Aos pós-graduandos(as), entretanto, fora os direitos já mencionados no tópico anterior, não há outras proteções ao labor que desenvolve em sua atividade de pesquisa, como direito à seguridade, por exemplo.

Do ponto de vista dos pesquisadores plenos, a CLT instituiu, na década de 1940, uma proteção importante: a de que a propriedade do invento deveria ser do(a) pesquisador(a) contratado(a) (estivesse explícita ou implícita a referência à pesquisa científica como objeto do contrato em questão). Tal legislação foi atualizada pela Lei de Patentes (Lei nº 9.279/1996), que regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. Há, ainda, novas proteções e possibilidades de atuação estabelecidas pela Lei de Inovação (Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004) e pela legislação que a atualizou em 2016, a Lei nº 13.243/2016. Em todos esses casos, não há tutela sobre o trabalho profissional da pesquisa industrial, mas sim os produtos do seu labor (SARAIVA, 2021).

Da mesma forma, a Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/1998) protege os(as) pesquisadores(as) apenas na condição de autores(as). Entretanto, não há uma proteção do(a) trabalhador(a) pesquisador(a). Ou seja, “a proteção de direitos sobre inventos e obras não se confunde com a urgente tutela dos direitos do profissional pesquisador” (SARAIVA, 2021, p. 47).

No caso dos pós-graduandos e pós-graduandas, há mais uma questão:

Não sendo entendido como profissional [...], o pesquisador costuma não ser entendido como trabalhador. Em função da ideia de que a pesquisa é *instrumento de formação sem aproveitamento prático*, é corrente a redução do pesquisador e a uma espécie de eterno estudante. Assim, opera-se, no plano das representações e do reconhecimento, uma espécie de *capitis deminutio*¹³, traduzida na redução do caráter mutável do saber a uma *condição profissional inacabada* (SARAIVA, 2021, p. 40-41, grifos do original).

Quer dizer, embora a pessoa que esteja cursando um mestrado ou doutorado seja um(a) profissional que finalizou a graduação e investiu na continuidade e aprofundamento da sua formação, é classificado institucionalmente como estudante de pós-graduação e visto, igualmente, do mesmo modo no âmbito social. Ao mesmo tempo, desenvolve atividade de pesquisa, o que leva a uma situação *suis generis*.

Desta questão, poder-se-ia ter conclusões dicotômicas ou compreensivas. Uma perspectiva dicotômica levaria à ideia de que seria necessário optar entre entender a condição dos pós-graduandos como de estudantes ou de trabalhadores.

Uma outra possibilidade, entretanto, é a perspectiva de uma visão compreensiva sobre a questão, em que se entende o(a) pós-graduando(a) como estudante-trabalhador(a) em uma **condição híbrida**, uma vez que há a realização de trabalho, eventualmente de produtos do mesmo, sendo estes desenvolvidos num processo formativo que apresenta demandas de dedicação de tempo e trabalho diversas. Este processo formativo é parte da atividade de pesquisa, mas é também elemento de transformação do(a) profissional em pesquisador(a). Longe da compreensão de que para o desenvolvimento de um determinado trabalho é necessário em específico um (e especializado) tipo de formação, o mestrado e o doutorado oferecem a perspectiva de ampliar horizontes, dado que a capacidade criadora (e, sobretudo a de projetar a criação) é o que nos define como humanos.

Assim, à pergunta inicial deste tópico, se mestrandos(as) e doutorandos(as) são estudantes ou trabalhadores, a resposta mais precisa que oferecemos após a análise realizada é: uma condição híbrida de estudante-trabalhador(a). **A hibridez é justamente o que caracteriza a condição de pós-graduando e pós-graduanda**, o que parece abarcar de maneira mais precisa a complexidade que envolve a situação de um(a)

¹³ De acordo com a página *Vade Mecum Brasil*, o termo em latim, no Direito Romano, significava a diminuição da capacidade. Atualmente esta expressão jurídica significa a diminuição ou perda de autoridade, em geral humilhante ou vexatória. Disponível em: <https://vademezumbrasil.com.br/palavra/capitis-diminutio>. Acesso em: 14 abr. 2023.

profissional que busca uma nova titulação a fim de qualificar sua atuação acadêmica e/ou profissional e sua perspectiva de atuação para transformar a realidade de alguma forma.

A condição de estudante garante alguns processos fundamentais à formação: permite que o(a) pós-graduando(a) possa definir seu objeto de pesquisa com mais liberdade (em diálogo com o(a) orientador(a) e de acordo com a linha de pesquisa, claro), que possa cursar disciplinas que contribuirão com seu processo de desenvolvimento da dissertação ou tese, que possa concorrer a bolsas de estudo, que possa solicitar apoio à participação em eventos e que tenha acesso a políticas de assistência estudantil - embora não haja uma política nacionalizada neste sentido.

Também é o fato de estar em formação que dá direito ao pós-graduando e à pós-graduanda a ter horas de orientação garantidas, e mesmo o direito a uma banca de qualificação (na maioria dos cursos) em que seu trabalho passa por uma avaliação prévia para amadurecer o desenvolvimento da pesquisa antes da defesa. Além disso, embora em alguns casos haja cobrança em relação à presença do(a) mestrando(a) ou doutorando(a) na universidade ou no laboratório, em geral há uma liberdade para que o(a) próprio(a) discente estabeleça e desenvolva seu plano de trabalho.

Serem reconhecidos como discentes, portanto, permite que os pós-graduandos e pós-graduandas acessem um conjunto de direitos efetivamente importantes ao seu processo formativo. Entretanto, como ao mesmo tempo desenvolvem labor em sua atividade de pesquisa e são profissionais formados (em processo de continuidade e aprofundamento de sua formação), é urgente que se reconheçam também as atividades laborais desenvolvidas, a exemplo do que ocorre com pós-graduandos(as) residentes, que já têm acesso a direitos como previdência.

Sabemos que essa discussão não se esgota neste termos, contudo oferece parâmetros seguros para respaldarmos que **a atividade de pesquisa é onerosa mesmo que realizada dentro de um processo formativo**. Se os(as) estudantes de pós-graduação forem considerados pesquisadores(as) *por consequência* podemos inteligir que o reconhecimento dessa realidade promova a elaboração de novas garantias. Nesse viés, podemos concluir que os(as) pós-graduandos(as) brasileiros(as) são, simultaneamente, estudantes-profissionais-pesquisadores(as) em formação. Por essa via, não são um ou outro, mas um e outro, dos quais se compõem e se desenvolvem. Portanto, reiteramos que quem está matriculado em curso de pós-graduação é pesquisador *por consequência* (em formação) e realiza atividades de pesquisa, sob qual defendemos a

ampliação de seu rol de direitos, mantendo aqueles já vigentes, relativos à condição discente, formando assim uma cesta de direitos, tema que desenvolvemos no último tópico deste documento.

2.4 PESQUISA É TRABALHO, MAS BOLSA NÃO É SALÁRIO

O contrato de bolsa é um elemento de caracterização da relação laboral do(a) bolsista em relação ao Estado, sendo um instrumento importante na discussão sobre direitos protetivos à atividade de pesquisa desenvolvida, embora seja fundamental afirmar o óbvio: pós-graduandos(as) não bolsistas também desenvolvem atividade de pesquisa, estando muitas vezes em condição ainda mais precarizada, pois sem condições materiais que favoreçam a dedicação exclusiva. Isso reforça a demanda já apresentada pela ANPG de universalização das bolsas.

Ao mesmo tempo, a bolsa não deve ser uma imposição, considerando que há pós-graduandos(as) que preferem se manter em sua respectiva atividade profissional concomitante ao mestrado ou doutorado, estando tal atividade muitas vezes relacionada ao próprio objeto de pesquisa¹⁴.

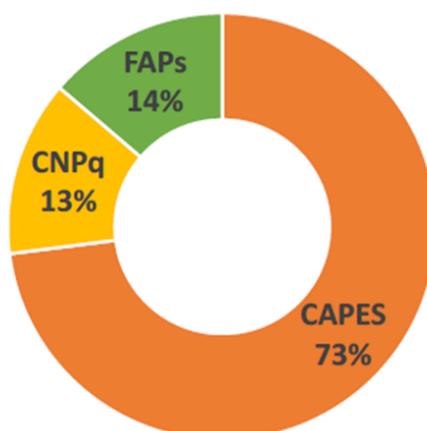
A condição de bolsista na maior parte das vezes exige dedicação exclusiva, ou seja, que não haja outra atividade remunerada (e quando há, geralmente está relacionada à pesquisa em desenvolvimento), refletindo a hibridez de sua condição cotidianamente, uma vez que toda e qualquer atividade desenvolvida neste período diz respeito a atividades relacionadas à pós-graduação. Possuem a condição híbrida de **estudantes-trabalhadores** e se dispõem a, em benefício de sua formação, e, em contribuição a seu país por meio de sua qualificação profissional, receber, como receita única, bolsa de estudos por períodos que variam de dois a seis anos.

As principais modalidades de bolsas de fomento à pesquisa e à formação pós-graduada no país são oferecidas pelo CNPq, pela Capes e pelas Fundações de Amparo à Pesquisa das unidades da federação (FAPs).

Como pode ser observado no Gráfico 26, há uma ampla maioria de bolsistas Capes.

¹⁴ Sobre esse assunto note-se a recente publicação da Portaria CAPES 133/2023, em 10 de julho de 2023, que regulamenta o acúmulo de bolsas de mestrado, doutorado e pós-doutorado concedidas pela CAPES no País com atividade remunerada ou outros rendimentos. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-capes-n-133-de-10-de-julho-de-2023-495844683>>. Acesso em: 10 jul. 2023.

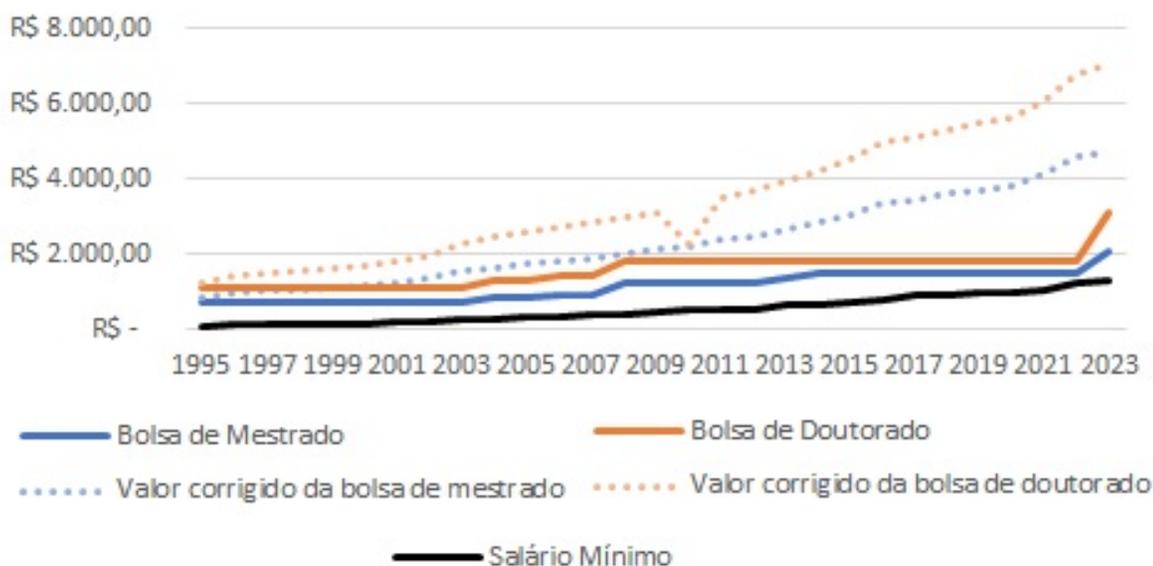
Gráfico 26. Origem das bolsas de pesquisa por agência de fomento



Fonte: Soares (2022, p. 3).

A partir desta constatação, foi realizado um levantamento dos valores das bolsas Capes e CNPq de 1995 a 2023 (Gráfico 27), cujos valores foram comparados com a atualização do valor original de acordo com a inflação (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA) e com a evolução do valor do salário mínimo.

Gráfico 27. Evolução dos valores das bolsas de mestrado e doutorado e relação com o IPCA – 1995 a 2023



Fonte: Elaboração própria com base em informações da Capes, do CNPq e do IBGE¹⁵.

O ano de 1995 foi tomado como referência porque sucedeu o último reajuste dos

¹⁵ Foi utilizada a “calculadora do IPCA”, disponível no site do IBGE, para calcular a inflação entre os períodos. A data inicial é janeiro de 1995 e a data final, junho de 2023.

valores antes de uma década de congelamento (entre 1984 e 1994). Desde então houve um processo histórico de desvalorização, tendo uma nova década de congelamento entre 2013 e 2023. O fato é que **não existe um mecanismo permanente de valorização** ou mesmo de referência para definição dos valores das bolsas, de forma que **o nível de desvalorização entre 1995 e 2023 chega a 56%** (ou seja o valor atual das bolsas corresponde a apenas 44% do valor real quando comparados aos valores de 1995). Além da valorização das bolsas, é preciso destacar que condições dignas de estudo e pesquisa passam por adequadas condições de infraestrutura de laboratórios, bibliotecas, salas de aula, entre outros, o que exige investimento nas universidades e nas políticas de C,T&I de maneira geral.

Além das bolsas distribuídas por programas de mestrado e doutorado ou por editais das agências para mestrandos(as) e doutorandos(as), há ainda as **bolsas oferecidas aos residentes (residência médica ou multiprofissional em saúde)**. Cabe destacar essa modalidade, ainda que seja no âmbito da pós-graduação *lato sensu*, pela explícita condição híbrida de estudantes e trabalhadores.

A residência é caracterizada por treinamento em serviço, funcionando sob a responsabilidade de instituições de saúde, universitárias ou não, sob a orientação de profissionais, como parte da formação *lato sensu*. O fato de haver uma **carga horária definida** de trabalho em instituições de saúde (até 60h semanais) é compensado pelo acesso a direitos que os(as) bolsistas de mestrado e doutorado não têm acesso, como alíquota reduzida de contribuição à **previdência** computada como tempo de serviço (11%, já descontados no pagamento das bolsas). Esses bolsistas possuem ainda direito a **férias** de 30 dias e até **alimentação e moradia** oferecidas pelas instituições empregadoras (embora nem sempre o direito à moradia seja respeitado).

O médico-residente, por exemplo, tem assegurada uma bolsa no valor de R\$ 4.106,09, em regime especial de treinamento em serviço, e esse valor pode ser objeto de revisão anual. Ou seja, o valor da **bolsa supera a remuneração de mestrandos(as) e doutorandos(as)**. Os residentes também têm direito a **licença-paternidade** de cinco dias - diferente dos demais discentes, que só acessam o direito à licença-maternidade.

A situação dos residentes difere em pontos importantes da condição dos pós-graduandos(as) do *stricto sensu*, mas pode servir de referência. Ainda que seja evidente que ser pós-graduando(a) não equivale a pretender a uma categoria profissional, o reconhecimento de que são estudantes que também desenvolvem trabalho pode

contribuir para dirimir algumas contradições inerentes à condição de discente de mestrado ou doutorado. Afinal, o fato de não haver o reconhecimento da atividade laboral desenvolvida pelos pós-graduandos e pelas pós-graduandas, desencadeia algumas consequências a quem decide seguir carreira acadêmica e/ou científica no Brasil:

1. **Não há bolsas para todas as pessoas que ingressam em programas de pós-graduação no país**, de forma que a dedicação exclusiva à pesquisa não é uma decisão autônoma do(a) mestrando(a) ou doutorando(a), mas passa por uma seleção com base em mérito, com todas as distorções inerentes que tais processos trazem em função das questões sociais e econômicas que representam o acesso à educação superior no país;
2. **Não há um mecanismo que estabeleça reajuste permanente das bolsas**, de forma que seu valor está historicamente defasado e já sofreu períodos de congelamento de até uma década, como entre 1994 e 2004, bem como entre 2013 e 2023;
3. **Embora sejam profissionais graduados**, aqueles que conseguem acesso a bolsas e desenvolvem suas pesquisas com dedicação exclusiva - ou em conjunto com atividade informal para complementar sua renda - **não têm acesso a direitos básicos como previdência e seguridade social**;
4. **Atividades de pesquisa que envolvam graus de periculosidade ou insalubridade também não encontram qualquer proteção**;
5. **Não há políticas em âmbito federal para garantir o custeio para a compra de livros, insumos e outros gastos**, como participação em congressos e impressão dos volumes em capa dura das teses e dissertações (há políticas locais em alguns centros de excelência, mas a maior parte das universidades não consegue oferecer tais apoios, ou ao menos não em cursos de todas as áreas).
6. **A falta de regulamentação dos contratos dos pós-graduandos(as) impede que haja contribuição previdenciária no período em que o pesquisador cursa a pós-graduação** (que pode ser de dois a seis anos, em média), ficando então o pós-graduando em um limbo, principalmente aqueles que usufruem de bolsa e mantêm dedicação exclusiva à carreira de pesquisador(a). Lá na frente esses anos farão muita falta na contabilização de aposentadoria, bem como são essenciais nos casos em que se necessitar do auxílio-acidente ou auxílio doença. Por fim, já foi abordada uma mudança do perfil socioeconômico dos estudantes de

graduação, o que reverbera também na pós-graduação. Essa conquista de espaço faz com que haja pressão por políticas de Assistência Estudantil, como subsídios para alimentação, moradia ou transporte (alojamentos, restaurantes universitários, passe-livre ou meio-passe nos transportes coletivos, entre outros) há que se considerar, ainda, que é comum o deslocamento de cidade ou estado para cursar um mestrado ou doutorado. São necessárias também, vagas em creches e bolsas de auxílio ou permanência, uma vez que **a pós-graduação não está contemplada no Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES)**, ou seja, os recursos desta ação não podem ser usados pelas universidades para atender políticas de permanência a pós-graduandos e pós-graduandas - o que sobre em autonomia acadêmica falta em autonomia financeira às universidades públicas brasileiras.

Diante da ausência de proteções identificadas, o movimento nacional de pós-graduandos historicamente se mobiliza por mais direitos, de forma que há um conjunto de proposições legislativas no Congresso Nacional, as quais serão objeto de análise do próximo tópico.

2.5 DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS

Os pós-graduandos e as pós-graduandas brasileiros(as) adiam cerca de seis anos - ou mais - sua entrada no mercado formal de trabalho, período que dedicam a qualificar altamente sua formação e durante o qual efetivamente produzem pesquisa em conjunto com docentes-pesquisadores. Uma parcela dos(as) pós-graduandos(as) se dedica de maneira exclusiva às atividades de pesquisa, outra desenvolve atividades de modo informal, há quem acumule com atividades de docência e quem combine a produção científica com outras atividades remuneradas. Todos aqueles que não estão formalizados no mercado de trabalho ou que se dedicam de maneira exclusiva a suas pós-graduações não têm acesso a seguridade social (e previdência), a menos que adiram ao sistema como contribuintes facultativos - qualquer pessoa com mais de 16 anos que não exerce atividade remunerada, pode pagar o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para ter direito aos seus benefícios previdenciários.

Embora não sejam discentes de pós-graduação nem estejam em fase de formação para obtenção de título, pela similaridade da condição de realizar pesquisa sem acesso a direitos previdenciários, o debate realizado neste tópico deve ser considerado também no

que diz respeito aos(às) pós-doutorandos(as).

Atualmente, o mínimo da contribuição à previdência é uma porcentagem do Salário Mínimo vigente. Para que a contribuição seja computada para o tempo de serviço, essa alíquota é de 20%. Considerando que o Salário Mínimo 2023 é de R\$ 1.320, a contribuição previdenciária mínima para fins de computação de tempo de serviço deve ser R\$ 264,00. Deduzir este valor de uma bolsa de mestrado, por exemplo, significaria reduzi-la de R\$ 2.100 para R\$ 1.836,00. Caso a intenção seja fazer uma contribuição proporcional ao valor da bolsa (dado que isso impacta no valor de aposentadoria a ser recebida), a contribuição deveria ser de R\$420,00, de forma que restariam ao(à) bolsista de mestrado apenas R\$ 1.680,00.

Como exceção têm-se as bolsas de residência médica ou em saúde, pagas pelo Ministério da Educação (MEC). Neste caso, há um desconto de 11% do valor recebido, que é repassado ao INSS, alíquota bem menor do que a da contribuição facultativa. Este percentual sobe para 20% apenas nos casos em que a instituição empregadora seja hospital beneficente de assistência social, devidamente certificado pelo Ministério da Saúde.

Cabe frisar, neste debate, que as bolsas de pesquisa, embora tenham sofrido reajuste recente significativo, estão desvalorizadas historicamente em cerca de 56%, conforme o Gráfico 27, apresentado no tópico anterior.

Há que se considerar, ainda, que um(a) pós-graduando(a) precisa incluir em suas contas o valor gasto com livros, participação em congressos e outros custos relacionados à atividade acadêmica que desenvolve. Assim, a opção de realizar a contribuição facultativa tem um impacto considerável para pós-graduandos(as), especialmente se pretenderem contribuir de acordo com o valor que percebem de bolsa, a fim de garantir um valor maior de aposentadoria. É claro que para todas as categorias profissionais esta mesma afirmação pode ser considerada verdadeira. A diferença é que tal cálculo já faz parte da definição do valor dos salários, o que não ocorre em relação às bolsas de pós-graduação que, aliás, não têm critérios de embasamento das definições de valor.

A inexistência de uma política de previdência para pós-graduandos(as), além de representar uma injustiça com tais profissionais – que, ao prolongarem sua formação, dedicam-se ao desenvolvimento da nossa ciência –, **é um erro estratégico grave, pois torna a carreira acadêmica ou de pesquisa menos atrativa.** Esta situação afasta muitos talentos que poderiam contribuir com a ciência brasileira, mas que acabam por

decidir não se dedicar à pesquisa – ou o fazem em outros países. A demanda é que os jovens pesquisadores(as) brasileiros(as) não sejam prejudicados(as) pelo fato de optarem se dedicar à ciência e seu desenvolvimento.

A previdência social no Brasil é organizada em regime geral, regimes próprios e regimes complementares, tendo como fonte de custeio um sistema híbrido, que reúne características de um sistema de solidariedade profissional como também de um sistema de solidariedade social. Ou seja, os recursos para o custeio da Seguridade Social são originários de diversas fontes.

O regime geral é o obrigatório para todos que estejam empregados, mas conta também com contribuintes facultativos. Regime Próprio de Previdência Social é o sistema de previdência específico de cada ente federativo, que assegura, no mínimo, os benefícios de aposentadoria e pensão por morte dos seus segurados, ou seja, dos servidores titulares de cargo efetivo e de seus beneficiários. Os regimes complementares são para as contribuições que extrapolam o mínimo, a fim de garantir um valor de aposentadoria maior que o mínimo (podem ser públicos ou privados). Os regimes próprios devem ter fonte própria, uma unidade gestora própria. Com exceção do serviço militar, os regimes próprios são para o funcionalismo público dos entes federativos.

No caso das forças armadas do Brasil – Exército, Aeronáutica e Marinha –, devido ao caráter especial de sua atividade, os militares possuem um regime próprio de aposentadoria definido pela Constituição e regras próprias relativas ao tempo de serviço até se tornar inativo. Seus integrantes não contribuem para a previdência, toda a contribuição é feita pela União. Os descontos feitos nos pagamentos de militares são para custear assistência médico-hospitalar e pensões que são pagas a familiares em caso de morte. Os cidadãos que prestam serviço militar por um período, principalmente o serviço militar obrigatório, podem averbar esse tempo junto à Previdência Social.

Ainda, não existe impedimento jurídico para que o período de serviço militar seja utilizado no Regime Geral da Previdência Social, somado ao período trabalhado sob o regime de CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), mesmo que o período seja concomitante ao de prestação de serviço militar. Nesse caso, os dois períodos devem ser somados e acrescentados no tempo de serviço/contribuição do segurado que busca o benefício da aposentadoria por tempo de contribuição.

Há quem defenda, entretanto, que não se trata de um regime próprio, visto que não há contribuição por parte do segurado (os descontos do soldo são para pensão e outros

benefícios, mas não há desconto para previdência), e sua situação de inatividade não é exatamente aposentadoria. Assim, o argumento é que o militar não contribui para qualquer regime de previdência e tampouco se tem alguma referência a um regime próprio de previdência para as Forças Armadas.

Trata-se realmente de uma carreira *sui generis*. Os militares estão permanentemente em prontidão, não recebem nenhum tipo de adicional por essa disponibilidade ininterrupta, nem mesmo por trabalho noturno ou em finais de semana, estão submetidos a rígida disciplina e hierarquia, podem ser deslocados para missões em qualquer lugar e a qualquer momento, entre outras características próprias dessa carreira. Além disso, há que se considerar que o principal sentido de sua própria existência é a defesa militar do país, a garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem (AGUIAR, 2018). Assim, os militares têm direito a proventos integrais após cumprir trinta anos de efetivo exercício da atividade militar, que pode contar desde o período em escolas de formação militar (AGUIAR, 2018).

Alguns autores defenderão que os militares não possuem efetivamente previdência, dado que as possibilidades de inatividade em nenhum caso coincidem com “aposentadoria” (FREITAS, 2011). Eles ingressam para a inatividade quando passam para a reserva – podendo ser convocados em caso de necessidade - ou são reformados, o que pode ser considerar que estão em “disponibilidade remunerada” (MARINHA, n.d, n.p.).

Quanto ao tempo de contribuição contado para voluntários das Forças Armadas, que inclui matriculados em academias ou escolas de formação militar, a legislação estabelece, no art. 164 da Instrução Normativa nº 77/2015 no INSS:

Art. 164. Até que lei específica discipline a matéria, são contados como tempo de contribuição, entre outros, conforme previsto no art. 60 do RPS: I – o de serviço militar obrigatório, voluntário e o alternativo, que serão certificados na forma da lei, por autoridade competente, desde que não tenham sido computados para inatividade remunerada nas Forças Armadas ou para aposentadoria no serviço público (BRASIL, 2015, art. 164).

Entretanto, conforme estabelecido no art. 1º da Lei nº 3.765/1960, tais estudantes não realizam contribuição. Ao estabelecer os contribuintes obrigatórios da pensão militar, o parágrafo único lista as exceções: “Parágrafo único. Excluem-se do disposto no caput deste artigo: “[...] I - o aspirante da Marinha, o cadete do Exército e da Aeronáutica e o aluno das escolas, centros ou núcleos de formação de oficiais e de praças

e das escolas preparatórias e congêneres” (BRASIL, 1960, art. 1º).

A justificativa encontrada para tal permite uma analogia com a situação do pós-graduando dos cursos *stricto sensu*, dado que argumenta sobre como o estudante das escolas de formação militar efetivamente exercem o mesmo trabalho desenvolvido pelos militares já formados:

Nessas escolas, o estudante militar executará, gradualmente, todas as atividades exigidas dos pro-fissionais militares já formados, com o esforço necessário e os riscos decorrentes. Ele não é, portanto, um estudante comum participando de um ambiente acadêmico. Daí justificar-se a contagem do tempo de serviço passado nas escolas de formação (MINISTÉRIO DA DEFESA, s.d., n.p.).

Entretanto, cabe ressaltar que as regras previstas para as Forças Armadas partem de previsões constitucionais, sendo tratadas de maneira específica em relação a qualquer outro segmento da sociedade.

Assim, uma possibilidade de garantir direitos previdenciários aos(as) pós-graduandos(as) seria a contabilização do tempo de formação na pós-graduação *stricto sensu* como tempo de serviço para aposentadoria, como acontece no caso da carreira militar, sendo a contribuição feita pelo Tesouro Nacional.

Todavia, sabendo que os regimes próprios de previdência devem ter fonte própria, bem como uma unidade gestora própria, esta não parece uma opção viável para buscar uma solução para a previdência dos(as) pós-graduandos(as). Além disso, seria criado um regime para uma atividade que sequer se constitui como carreira, dada a sua natureza.

Contudo, uma situação similar pode ser encontrada ao analisarmos a Lei nº 4.073/1942 (Lei Orgânica do Ensino Industrial), do período Getúlio Vargas, que ampliou e reorganizou o ensino técnico com a finalidade de expansão industrial através da capacitação de crianças e adolescentes. Os chamados “alunos aprendizes” recebiam formação escolar em conjunto com prática profissional supervisionada, o que gerou a possibilidade de que este período fosse computado como tempo de contribuição para fins previdenciários.

Nos termos do art. 188-G do Decreto nº 3.048/99, inserido pelo Decreto nº 10.410/2020, é considerado como tempo de contribuição “o tempo exercido na condição de aluno-aprendiz referente ao período de aprendizado profissional realizado em escola técnica, desde que comprovados a remuneração pelo erário, mesmo que indireta, e o vínculo empregatício”. De acordo com análise publicada no portal *O Guia Previdenciário*,

o entendimento administrativo é que tal comprovação da remuneração e do vínculo empregatício é feita através de frequência, valores recebidos a título de alimentação, fardamento, material escolar e parcela de renda auferida com a execução de encomendas para terceiros, entre outros, devendo ser apresentada certidão para comprovação do vínculo (art. 136, IN nº 128/2022). Ainda como parte desta análise, esclarece-se que a Súmula 18 da Tribunal Nacional de Uniformização (TNU) publicada em 07 de outubro de 2004, estabeleceu que o aluno aprendiz de Escola Técnica que receba remuneração, mesmo que indireta, à conta do orçamento da União, pode ter o tempo de serviço computado para fins de aposentadoria previdenciária.

Se observarmos os objetivos de considerar para o benefício previdenciário este tempo de formação para o trabalho concomitante com atividades relacionadas ao ofício em questão, é possível fazer uma analogia com a atividade de pesquisa dos(as) pós-graduandos(as), pesquisadores *por consequência* que exercem atividade de pesquisa no processo de formação em pesquisadores *por excelência*. Tal entendimento, portanto, pode ser estendido a mestrandos(as), doutorandos(as) em legislação própria que garanta o direito de contar o tempo dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* como tempo de serviço para efeitos de cálculo da previdência, ao menos para bolsistas.

Outra possibilidade seria aproximar a realidade dos(as) pós-graduandos(as) bolsistas *stricto sensu* ao que ocorre com os bolsistas de residência médica e residência multiprofissional em saúde, cujas bolsas são pagas pelo MEC. Neste caso ocorre o desconto de uma alíquota de 11% a 20% da bolsa. Uma solução parecida com essa ao conjunto de pós-graduandos(as) precisaria considerar um acréscimo no valor das bolsas referente ao desconto no momento da implementação, para que não haja perda de valor real do benefício. Além disso, não seriam contemplados todos(as) os(as) não bolsistas.

Levando em consideração a limitação financeira da condição de bolsista de pós-graduação, pode ser pensada, ainda, uma legislação que equipare a porcentagem de contribuição do pós-graduando à do Microempresário Individual (MEI), ou seja, 5% do Salário Mínimo (SM). Cabe ressaltar que a contribuição de 5% é simplificada, ou seja, dá acesso a uma série de benefícios, como auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e salário maternidade, entretanto, não inclui o direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição.

Para viabilizar plenos direitos previdenciários aos(as) pós-graduandos(as), portanto, **deve-se buscar uma fusão dos modelos do MEI e do serviço militar, de**

modo que o(a) pós-graduando(a) faça uma contribuição de 5%, mas tenha direito à Aposentadoria por Tempo de Contribuição, bem como o direito de utilizar esse tempo para outros regimes de previdência social por meio da CTC (Certidão de Tempo de Contribuição). Assim, seu tempo de produção acadêmica e científica no mestrado e no doutorado contarão em como tempo de serviço para o cálculo da aposentadoria, considerando o papel da produção científica em termos de soberania nacional. **Para que não haja perda real do valor das bolsas, ao ser implementada medida neste sentido, o valor da alíquota deve corresponder a um incremento dos valores das bolsas de pesquisa.** Destaque-se que o estabelecimento da alíquota diferencial para os pós-graduandos tende a aumentar o número de contribuintes à Previdência Social, reforçando sua arrecadação.

Por fim, o aumento do número de segurados do INSS entre os(as) pós-graduandos(as) garantiria maior estabilidade aos pesquisadores, o que tende a reduzir a evasão por meio de benefícios como auxílio-doença e salário-maternidade. A redução da evasão é de interesse público não só por melhorar nossos índices de titulação, mas também por evitar o dispêndio de recursos públicos que representa. Além disso, a garantia de plenos direitos previdenciários melhoraria as condições concretas dos discentes de pós-graduação *stricto sensu*, de forma a tornar a carreira acadêmica no Brasil mais atrativa e contribuir para o combate à fuga de cérebros.

3 PÓS-GRADUANDOS E PÓS-GRADUANDAS PELO MUNDO

Cientes da importância de respaldar as proposições referentes ao reconhecimento do exercício profissional dos(as) pós-graduandos(as) brasileiros(as) apresentamos neste tópico dados relativos ao cenário internacional e uma análise realizada sobre dados, concernentes aos direitos dos pós-graduandos em alguns países. Não é o escopo deste documento realizar um estudo comparado, ou apresentar uma análise aprofundada e pormenorizada da comparação entre a legislação existente em cada país neste momento – tarefa que demandaria enormes esforços – mas, pretende de outra forma, **alargar os horizontes para além da nossa pátria**, com o intuito de observar como a pós-graduação é inteligida para além do solo nacional, compreender de que maneira o pós-graduando(a) é enxergado em outras nações, se há, e quais direitos são lá positivados, tentando ainda compreender a dimensão daquilo que se estabelece como carreira do(a) pesquisador(a), olhando para os mecanismos de permanência existentes ou inexistentes em cada país.

Olhar para fora pode nos fazer compreender melhor o “dentro”.

Essa análise se mostra valorosa em alguns aspectos: (i) quando falamos de **internacionalização da pós-graduação** e intercâmbio de pesquisadores, seja de brasileiros no exterior, seja da recepção de estrangeiros aqui no Brasil, pois nos permite conhecer um pouco da realidade em outros países; (ii) quando se discute a **fuga e a recaptura de cérebros**, uma vez que, compreendendo as faltas do sistema brasileiro, e os benefícios dos sistemas estrangeiros podemos focar naquilo que é definidor para a permanência ou não do(a) pesquisador(a) no Brasil; (iii) pode **ampliar nosso olhar** para a constituição dos direitos dos pós-graduandos e pós-graduandas, por meio da abertura da perspectiva internacional, trazendo à tona situações ainda não observadas no país.

Numa segunda etapa desse estudo, a ser desenvolvida, pretendemos aprofundar e detalhar essa análise.

3.1 SELEÇÃO DOS PAÍSES

Com relação à seleção dos países elencados para análise dos dados referentes à pós-graduação é importante elucidar que se procurou contemplar uma variedade que permitisse espelhar diferentes realidades. A seleção foi realizada em reunião do *GT Mundo*

do Trabalho da ANPG¹⁶, a partir da discussão sobre países de diferentes continentes, **com economias e/ou atuação em C&T referência**. Esta não é uma seleção, ou análise definitiva, tampouco estanque, acabada. Tantos outros países que apresentam elevada formação de pesquisadores e relevante produção científica não estão citados. De igual modo, seria interessante em um estudo futuro, aprofundar as referências e análise dos países aqui destacados. Entretanto, pretende ser útil no atual momento, já que permite observar como a pós-graduação é inteligida para além do solo nacional. Passamos então à apresentação dos dados e análise.

3.2 SITUAÇÃO INSTITUCIONAL

Com relação à **situação institucional dos pós-graduandos perante os estados nacionais**, isto é, do estabelecimento de direitos e deveres, pudemos diagnosticar que em alguns dos países analisados **existem planos de carreira**, com contratos que regulam as relações entre universidade/agência financiadora e pesquisador, e a pesquisa e a atividade do pesquisador apresentam um **caráter profissional**.

Ainda, em diferentes nações os(as) pós-graduandos(as) contam com uma **gama de direitos** que representam **apoio à permanência**, tais como alimentação, transporte, moradia, acesso à saúde, apoio à parentalidade por meio de auxílios e/ou licença maternidade/paternidade – variando bastante de país a país, como se verá – mas, num geral, parecem sistemas bastante desenvolvidos, o que se deve também à antiguidade tanto das universidades quanto dos próprios programas de pós-graduação nelas inseridos.

Outro dado relevante é que a **remuneração média** em boa parte dos países é superior à oferecida no Brasil em termos absolutos e, também superior, na maioria das vezes, ao salário-mínimo ofertado pelo próprio país analisado, mas vale considerar as respectivas peculiaridades adjacentes ao fato, uma vez que em solo nacional o valor da bolsa também ultrapassa o valor do salário-mínimo. Há que se considerar ainda que o sistema de proteção social dos cidadãos varia bastante entre os países, de sorte que há benefícios ou direitos que não precisam ser garantidos especificamente a pós-

¹⁶ O GT Mundo do Trabalho da ANPG é uma comissão de elaboração e debate da diretoria. Integram o GT e colaboraram com o levantamento de dados para essa análise os seguintes diretores da entidade: Amanda Caroline Harumy Oliveira; Ana Priscila Paiva de Farias Alves; André Seiji Sunahara; Ergon Cugler de Moraes Silva; Octávio da Motta; Rarikan Heven da Silva Dutra Araújo; Rogean Vinicius Santos Soares.

graduandos, caso o sejam a toda a população, como acesso a transporte de qualidade a baixo custo.

A relevância dessa discussão reside em que **direitos expandidos**, poderão ajudar com que o o pesquisador a foque no ensino e pesquisa de qualidade, garantindo uma proteção contra cargas de ensino irracionais, dando segurança no desenvolvimento da atividade de pesquisa, proteção de saúde e segurança e outros direitos importantes que **podem alavancar os estudos pós-graduados e o desenvolvimento de ciência e tecnologia no país.**

Não podemos perder de vista que a **universidade brasileira é nova** se comparada com outras nações – conta com pouco mais de 100 anos – e a **pós-graduação mais nova ainda** – se contarmos que sua regulamentação somente se deu em 1965 pelo Parecer Sucupira, tendo então apenas 58 anos (em 2023). Olhar para as experiências e considerar as especificidades de cada país, ajuda-nos a compreender os limites e possibilidades da internacionalização da Pesquisa e Desenvolvimento. Essa flexão está em diálogo com uma pauta permanente da ANPG: a fuga de cérebros e a importância de absorver mestres e doutores no mercado de trabalho nacional.

Evitar a evasão e fuga de cérebros não é meramente contemplar a situação de proteção social de indivíduos, como parece à primeira vista, mas sim, cotejar questões maiores como o desenvolvimento nacional, que precisam de investimento robusto e sistemático – inclusive nos recursos humanos – para funcionar e mais, para funcionar melhor.

Nesse momento histórico de reconstrução do Brasil, após um longo período de obscurantismo, de questionamento da ciência e também de resistência a todas as formas de ataque à universidade, incrementar os mecanismos de permanência de quadros qualificados para evitar a dispersão e fuga de cérebros é essencial. O intercâmbio de pesquisadores e pesquisadoras com instituições do exterior é positivo, no entanto, essa experiência deve ativar as conexões entre universidades e grupos de pesquisa, a fim de compartilhar conhecimentos, técnicas e saberes que promovam o avanço científico e tecnológico dos países parceiros.

3.3 REMUNERAÇÃO

Com relação à **remuneração média pela realização da pesquisa**, ou pagamento

de bolsas de estudos aos estudantes pós-graduados no exterior, identificamos que na maioria dos países é superior à remuneração oferecida no Brasil (em termos absolutos), à exceção da China, que apresenta valores páreos aos brasileiros. Entretanto, há que se considerar que a garantia de direitos sociais e protetivos aos cidadãos chineses é mais abrangente que o arcabouço brasileiro, o que pode garantir melhores condições mesmo em situação de remuneração similar. Também é preciso considerar o valor de cada moeda em estudos futuros.

Num geral, também a remuneração dos pós-graduandos é superior, e em muitos casos, bastante superior, ao salário-mínimo ofertado como piso pelo próprio país analisado. Apresentamos a seguir os valores na moeda local, fazendo a sua conversão para o real a título exemplificativo dessa diferença¹⁷.

Na **Alemanha**, embora haja várias escalas salariais, a remuneração dos estudantes de doutorado (*aprenteciship*) é baseada num acordo salarial federal (TV-L) e a remuneração dos estudantes de doutorado correspondem ao nível TV-L E13. Dentro desse nível, existem três fatores que determinam a remuneração real: (i) o grau de remuneração (*Stufe*), que se baseia no número de anos de experiência (então inicial no nível 1 progridem nas séries à medida que ganham antiguidade), (ii) as horas de trabalho (50%, 67%, 75% ou 100%) e (iii) o fator final em que estado federal a universidade está. Por exemplo, a faixa salarial para um estudante de doutorado de 100% é de € 4.053 (R\$ 21.845,67) a € 5.701 (R\$ 30.728,39) por mês, enquanto a faixa para um estudante de doutorado de 67% é de € 2.729 (R\$ 14.709,31) a € 3.820 (R\$ 20.589,00) por mês (ACADEMIC POSITIONS, 2018). Consiedrando que o Salário Mínimo alemão está em torno de € 1.584,00 por mês, é possível concluir que os valores variam de 1,3 a 3,6 Salários Mínimos. Algo importante de se destacar é que a remuneração dá suporte para a vivência, ou seja, o cálculo inclui as condições que o(a) doutorando(a) se encontra, se é casado(a), se tem filhos, etc. (SALARY, s.d.).

Na **França** o doutorado é visto como o ponto culminante dos estudos superiores. Ele é realizado em três anos e quando concluído o pesquisador possui o que se chama "*bac+8*", ou seja, completa oito anos de estudos com sucesso depois do ensino médio, e assim pode usufruir do título de *Docteur d'État*: Doutor. O doutorado na França é regido

¹⁷ Apenas a título elucidativo, foi considerado para conversão o câmbio comercial do dia 13 de julho de 2023, em que o euro estava cotado a R\$ 5,39, o dólar a R\$ 4,80, o Yuan Chinês a R\$ 0,67, o rand sulafricano a R\$ 0,26 e o peso mexicano a R\$ 0,29.

por um contrato entre o pesquisador e a universidade que tem as mesmas garantias sociais de um contrato de trabalho, tendo a duração determinada de três anos. O trabalho do pesquisador é, além de pesquisar, também lecionar, e recebem em contrapartida uma remuneração que pode chegar ao valor de € 1.700 (R\$9.163,00). A título de comparação, o salário-mínimo na França corresponde a € 1.539,42, ou seja, apenas 1,1 salários mínimos.

A remuneração de doutorado na **Holanda** segue valor tabelado, que foi acordado por todas as universidades do país. Tem o valor bruto de € 2.541 (R\$ 13.695,99) no primeiro ano e € 3.247 (R\$ 17.501,33) no quarto ano: a título comparativo o salário-mínimo bruto no país está cotado a €1.684,80 euros (R\$ 8.815,88) para pessoas acima de 21 anos. Importante registrar que há previsão legal de **um aumento anual das bolsas** (LUMPSUM, 2023). Cabe ressaltar que com o salário do primeiro ano de doutorado é possível sustentar duas pessoas adultas sem dificuldades.

Nos **Estados Unidos da América** a remuneração do pesquisador é considerada um salário; é realizado um contrato com a Universidade, que pode variar de região, mas os direitos são regrados por um sindicato da categoria. Os pesquisadores recebem uma remuneração variável, que vai aumentando conforme sua antiguidade, como também ocorre na Alemanha. Os dados encontrados sobre os EUA referem-se a remuneração anual, que é a forma habitual de se computarem os salários naquele país: no primeiro ano o bolsista recebe US\$ 61.008 anuais (aproximadamente US\$ 5.084/mês – o que equivale a R\$ 292.838,40 anuais, ou R\$ 24.403,20 mensais). No segundo ano são US\$ 66.000 (R\$ 316.000,00 anuais ou R\$ 26.400,00 mensais), e no terceiro ano US\$ 69.000 (R\$ 332.200,00 anuais ou R\$ 27.600,00 mensais) (ASE, 2023). O cálculo do salário mínimo dos EUA é um tanto mais complicado de se apresentar, pois a regulamentação americana trata dos salários computados por hora, sendo o mínimo de US\$ 7,25 por hora. Em um comparativo realizado a grosso modo, com o salário mínimo brasileiro e o regramento mais comum de contratação CLT, que determina o cumprimento de 44 horas semanais temos: 44 horas semanais x 4 semanas = 176 horas trabalhadas/mês no Brasil. O cálculo de 176 horas, sendo remuneradas a US\$ 7,25 por hora resulta num salário "mensal" de US\$ 1.276 (repita-se, estamos fazendo isso apenas a título comparativo com os valores brasileiros, já que lá habitualmente nem o regime de horas se equipara ao nosso, tampouco a forma de pagamento mensal, lá o pagamento é semanal), o que equivale a R\$6.124,80, em reais.

Na **África do Sul** há um sistema de bolsas da *National Research Foundation* que oferece bolsas integrais e parciais para mestrado e doutorado. As bolsas integrais têm valores de 175.795 rand sul-africano/ano (R\$3.740,00 mensais) para o mestrado e R 182.318 /ano (aproximadamente 15.193 rands mensais, que equivalem a R\$ 3.878,00) para o doutorado. As bolsas parciais têm valores de 118.795 rand sul-africano/ano (R\$2.526,00 mensais) para o mestrado e R 107.318 /ano (R\$2.282,00 mensais) para o doutorado. Curiosamente, a bolsa de mestrado parcial é maior que a de doutorado. Porém, apenas aqueles que são cidadãos sul-africanos e residentes permanentes que estão em dificuldade financeira (em uma casa que tem renda anual menor do que 350.000 rand sul-africano/ano, ou R\$89.338,00), têm inaptidões que impeçam o trabalho, ou apresentam excelência acadêmica são elegíveis para as bolsas integrais. Além disso, a bolsa não é garantida para indivíduos empregados cuja jornada seja maior do que 12 horas semanais (sendo que o caso de até 12 horas semanais vale apenas para vínculos de trabalhos dentro da academia) (NFR, 2023). A título comparativo, o salário-mínimo corresponde a R 23,19/hora. Fazendo o mesmo exercício que o já praticado no cálculo do valor do salário mínimo dos EUA, temos 176h mensais multiplicadas pelo valor de 23,19 rands sulafricanos, o que resulta em R 4.081,44 ou R\$ 1.061,17 (44 horas semanais). (BUSINESSTECH, 2023).

Já no **México** as bolsas são oferecidas pelas próprias instituições de ensino, e não há um valor fechado, o valor depende da agência de fomento. Contudo a principal instituição de fomento no México é o *Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología* - CONAHCYT (2023), que oferece bolsas no valor de Mex\$ 12.260,02 (R\$ 3.555,40) para mestrado e Mex\$16.346,70 (R\$ 4.740,54) para doutorado. O salário-mínimo mexicano é de Mex\$ 6.310,00, o que corresponde a R\$ 1.829,90.

Olhando para **China** podemos ver que a remuneração média das bolsas de pós-graduação para estudantes e pesquisadores varia em relação ao valor absoluto, não havendo um valor fixo estabelecido: ele varia de acordo com a instituição, o programa e a fonte de financiamento. Normalmente, as bolsas de pós-graduação podem variar de aproximadamente ¥ 20.000 por ano (R\$ 13.400,00 anuais ou R\$ 1.116,66 mensais) a ¥ 40.000 (R\$ 26.800,00 anuais ou R\$ 2.233,00 mensais) por ano, dependendo do nível do programa (mestrado ou doutorado) e da área de estudo. No entanto, é importante destacar que esses valores são apenas uma estimativa e podem variar consideravelmente. Quanto à proporção em relação ao salário-mínimo, na China o valor é definido em nível

provincial, e pode haver variações significativas entre as regiões do país. No entanto, em termos gerais varia de aproximadamente ¥ 2.000 (R\$ 2.590,00) a ¥ 3.500 (R\$ 2.345,00) por mês, dependendo da província (CHINA, 2023).

Apenas para efeito de ilustração, organizamos uma tabela com o valor das bolsas de doutorados e dos salários mínimos dos países analisados. Considere-se que a forma de calcular o salário varia entre países (em algumas casos o valor é por hora ou por ano, enquanto em outros países o cálculo é mensal). Para unificar um critério, foi tomada como referência a condição da CLT no Brasil, de 44h horas semanais e pagamento mensal. Novas pesquisas precisam ser feitas, para aprofundar a condição concreta de vida, considerando serviços públicos disponíveis e o custo de vida em cada país (ou localidade), mas para efeito de uma primeira comparação, segue a tabela 1, a seguir.

Tabela 1. Comparação entre os valores das bolsas de doutorado em relação ao salário mínimo dos países analisados

País	Bolsa de Doutorado*	Salário Mínimo	Relação bolsa/salário mínimo
Estados Unidos	US\$ 5.084 a US\$ 5.750	US\$ 1.276*	4 a 4,5 SMs
África do Sul	R 8.943 a R 15.193,16	R 4.081,44**	2,2 a 3,7 SMs
Alemanha	€ 2.026 a € 5.701	€1.584,00	1,3 a 3,6 SMs
México	Mex\$16.346,70	Mex\$ 6310	2,6 SMs
Brasil	R\$ 3.100,00	R\$ 1.320,00	2,3 SMs
Holanda	€ 2.541 a € 3.247	€1.684,80	1,5 a 1,9 SMs
China	¥ 1666,66 a ¥ 3.333,33	¥ 2.000 a ¥ 3.500	0,47 a 1,6 SMs
França	€1.700,00	€1.539,42	1,1 SMs

Fonte: Elaboração própria, com base nas informações coletadas na pesquisa.

3.4 CONDIÇÕES DE PESQUISA

Com relação à **situação legal dos pós-graduandos perante os estados nacionais**, isto é, do estabelecimento de direitos e deveres, elencamos algumas categorias de análise para facilitar a compreensão e comparação entre o que foi localizado em cada uma das nações, abrangendo então a análise os seguintes pontos: **(i) existência de um plano de carreira, (ii) apoio à permanência, (iii) direitos de parentalidade.**

É possível fazer o seguinte diagnóstico: em diversos países analisados há a

existência de planos de carreira, bem como a pesquisa e a atividade do pesquisador apresentam caráter profissional, diferente daquilo que é percebido no Brasil. Isso significa que, nessas nações, a dimensão da formação na maior parte das vezes não faz parte da condição de doutorando(a). Na maioria dos países encontramos mecanismos de apoio à permanência, como moradia, alimentação, acesso à saúde e transporte, constituídos de diferentes formas, como se verá.

3.4.1 Existência de um plano de carreira

Com relação à **existência de um plano de carreira** na **Alemanha**, os interessados devem se candidatar a um projeto de doutorado predefinido, geralmente vinculado à pesquisa do próprio professor. Os estudantes não cursam disciplinas, pois começam a trabalhar em seu projeto imediatamente. Assim como também são obrigados a assumir algumas responsabilidades de ensino. O tempo que leva para obter um doutorado depende do campo, mas três a cinco anos é o mais comum. As universidades contratam os doutorandos e doutorandas. Ou seja, possuem contrato durante o período de formação e podem chegar a ter um contrato final depois da titulação. Os doutorandos não fazem nenhum curso; eles começam a trabalhar em seu projeto imediatamente (ACADEMIC POSITIONS, 2018).

Quanto ao estabelecimento de um plano de carreira, na **Holanda** o doutorado é considerado legalmente um trabalho, e oficialmente os pesquisadores são parte do *scientific staff* da Universidade – para pesquisadores estrangeiros, por exemplo, o visto é de trabalho. Por sua vez, referente ao mestrado é bem diferente: é considerado estudo, e é custeado pelos estudantes. Ainda com relação ao doutorado podemos perceber que muito embora o contrato de doutorado seja temporário, há uma preocupação com o pós-graduando(a): quando acaba o período da pesquisa o pesquisador tem direito a um benefício desemprego por três meses, e a universidade tem várias iniciativas para auxiliar o(a) doutor(a) a encontrar um emprego fora da academia (LUMPSUM, 2023).

Por sua vez, na **França** o mestrado é fortemente vinculado ao mercado de trabalho, e há muito incentivo e interações entre setor público e privado, tanto na parte das disciplinas como nas ofertas de estágio (CAMPUS FRANCE, 2023). Já o doutorado tem caráter acadêmico, em um modelo mais próximo do brasileiro, que foi inspirado no modelo francês, inclusive.

Os **Estados Unidos** possuem um detalhado plano de carreira organizado em categorias, que iniciam em tutor, e prosseguem para assistente de ensino UG, assistente de pesquisa UG, bolsa estagiário grad C, professor assistente, professor associado de pré-doutorado I, pré-doutorado docente associado II, instrutor de pré-doutorado, assistente de pesquisa, pesquisador associado de pré-doutorado I, pesquisador associado de pré-doutorado II, assistente de equipe, associado de pré-doutorado I, Associado de Pré-Doutorado II (ASE, 2023). A relação é claramente de trabalho, e há contrato, com inúmeros cláusulas que regulam direitos e deveres dos pós-graduados. Essa organização reflete a relevância que a carreira acadêmica representa. Não à toa, é bastante curioso observar, nesse esteio, que nos EUA existe um sindicato forte da categoria (*Academic Student Employees* - ASE). Nos dez anos de negociação coletiva conquistaram a padronização dos contratos com as universidades, melhor remuneração e benefícios aos pesquisadores aprimorados, o que aumentou o padrão de vida dos pesquisadores: um pesquisador desfruta em média de \$ 3.978 a mais por ano em salário, economiza até \$ 770 por ano por meio da proteção contratual contra o pagamento de taxas estudantis recém-criadas, tem acesso até \$ 2.600 por ano em subsídios recém-estabelecidos para cuidados infantis e tem melhores benefícios de saúde, férias e benefícios de licença familiar. Os pesquisadores se consideram funcionários de universidades públicas, com financiamento federal e estadual para pesquisa, e como a relação é regida por uma lógica de contrato eles podem ser demitidos e afastados, com remuneração ou sem. (ASE, 2023). Assim, resta claro que nos EUA a situação do pós-graduando(a) é de uma relação de trabalho, onde a "Universidade" ou "Empregador" negocia com o Sindicato Local ou "União". É considerado um acordo coletivo de trabalho (o "Acordo") para proporcionar um relacionamento harmonioso e cooperativo entre ambas as partes. Recentemente inclusive, houve greves mobilizadas pelo Sindicato por melhores condições e direitos para os pós-graduandos (ASE, 2023).

A situação legal na **China** concerne à de estudante. Atualmente a China tem cerca de 800 mil discentes de pós-graduação (MEC, 2023), que estão matriculados em programas de pós-graduação em instituições de ensino superior reconhecidas e estão envolvidos em atividades de pesquisa acadêmica e estudos avançados em suas respectivas áreas. Se o pesquisador estiver trabalhando no campus, a atividade deve ser limitada a assistente de ensino, de investigação científica, de gestão administrativa e serviços públicos escolares. Para acessar um posto de trabalho, o estudante deve ter um bom progresso acadêmico e cumprir os requisitos da universidade. Além disso, o trabalho

não deve coincidir com o tempo normal de estudo. Mas, muito embora sejam considerados estudantes, também podem desempenhar funções de pesquisa e ensino como parte de suas obrigações acadêmicas. Podem trabalhar como assistentes de pesquisa ou assistentes de ensino, auxiliando professores e pesquisadores em suas atividades acadêmicas (CHINA, 2023). Os estudantes e pesquisadores de pós-graduação na China podem ter direitos trabalhistas estabelecidos de acordo com o seu *status* e as regulamentações da instituição em que estão matriculados. No entanto, é importante destacar que o sistema de direitos trabalhistas são diferentes para estudantes de pós-graduação em comparação com trabalhadores regulares (CHINAMBBSTUDY, 2023). O mercado de trabalho na China valoriza cada vez mais os discentes de pós-graduação, muitas empresas e indústrias buscam colaborações com universidades e instituições de pesquisa para efetuar contratos de estágios ou de posições efetivas. Além disso existe a oportunidade de desenvolver parcerias e colaborações com o setor privado durante seus estudos, o que pode abrir portas para futuras oportunidades de carreira nesse setor. As perspectivas de carreira para estudantes e pesquisadores de pós-graduação podem ser promissoras. A China está investindo cada vez mais em pesquisa e desenvolvimento, inovação e tecnologia, o que abre oportunidades para aqueles com formação avançada. A demanda por especialistas altamente qualificados em várias áreas é alta, e os estudantes de pós-graduação que desenvolvem habilidades relevantes e realizam pesquisas de alta qualidade têm boas chances de encontrar emprego no setor acadêmico, instituições de pesquisa, indústrias de alta tecnologia, empresas de inovação e empreendedorismo, entre outros (CHINA, 2023).

Nas pesquisas realizadas acerca da legislação do **México**, identificamos a categorização de mestrado, doutorado e pós-doutorado, como há também centros públicos de pesquisa vinculados ao CONAHCYT (2023) que denotam uma perspectiva de carreira acadêmica. Os pesquisadores são estudantes, de acordo com a Ley General de Educación Superior (MÉXICO, 2023); contudo, todos os discentes de graduação e pós-graduação foram recentemente incorporados ao Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), o que lhes garante a seguridade social, e benefícios como o auxílio doença (IMSS, 2023).

3.4.2 Apoio à permanência

Quando falamos de **apoio à permanência** estamos discorrendo sobre direitos que podem ser considerados básicos e essenciais tais como moradia, transporte, saúde e alimentação. São direitos normalmente regulamentados em cada nação na esfera dos direitos trabalhistas – no Brasil é assim –, mas, também, estudantis e que compreendem uma “cesta básica” que provê a possibilidade do pesquisador e da pesquisadora permanecer atuando em sua atividade.

Com relação ao apoio à permanência, na **Alemanha** mais de 40% dos pesquisadores optam por ficar em residências estudantis. Popular e acessível, a maioria das cidades universitárias tem um ou mais alojamentos para esse fim. O dormitório estudantil é um dos tipos de acomodação mais acessíveis na Alemanha. Um quarto em um dormitório geralmente custa cerca de € 246 por mês, valor que deve ser pago pelo pesquisador. No entanto, o aluguel depende da localização e tamanho.

Na **Holanda** não há auxílio alimentação e nem restaurante universitário. Há um plano de saúde público, mas o pesquisador deve pagar. Existe auxílio transporte (e manutenção de bicicleta, que é o principal meio de transporte) (LUMPSUM, 2023).

Na **França** existe restaurante universitário, cujo o preço varia entre zero a 3,50 euros dependendo do seu nível socioeconômico, então estudantes que comprovem renda baixa conseguem pagar apenas um euro por refeição. Com relação à saúde, é possível acessar a *carte vitale* que funciona como um cartão do SUS no Brasil, que é aceito em hospitais públicos e, dependendo da clínica, pode ser cobrado um valor. Normalmente medicamentos não são cobrados, ou são cobrados preços diminutos, com o uso dessa carta, como na nossa Farmácia Popular. Com relação à moradia, todos os estudantes têm direito a solicitar ajuda financeira para a locação. É elaborado um dossiê sobre as condições financeiras do discente, e com base nesses dados, a instituição analisa com qual valor pode ajudar, sendo bastante comum o pagamento de 50% do valor do aluguel (CAF, 2023). Mencionamos ainda a *La Maison du Brésil* (2023), ou “Casa do Brasil”¹⁸ onde é oferecida moradia estudantil aos brasileiros que migram para a França para estudar.

Sobre a **África do Sul**, muito embora não possamos auferir informações exatas

¹⁸ *La Maison du Brésil* é uma fundação privada francesa, reconhecida como de utilidade pública por decreto de 19 de maio de 2010, e está vinculada ao Ministério da Educação do Brasil, em especial à CAPES, por decreto presidencial de 23 de setembro de 2002.

acerca de auxílio alimentação, saúde e moradia, existe indicação de que na maioria das universidades há restaurantes e moradias pagas.

No **México** observamos indícios da existência de algum tipo de auxílio à moradia e alimentação, mas a regulamentação depende de cada universidade, sendo possível encontrarmos no *site* de cada uma, diretrizes a esse respeito. No site da *Universidad Nacional Autónoma de México*, a UNAM, há diversos artigos apontando que o projeto inicial da comunidade universitária contemplava uma moradia (UNAM, 2023), mas isso se apresentou como uma utopia (REVISTA CONSIDERACIONES, 2023).

Nos **Estados Unidos** não há apoio à moradia e à alimentação. Já o transporte é assegurado por meio de um mecanismo chamado de U-PASS, que garante transporte gratuito até 2024, conforme negociação do Sindicato, após essa data será descontado determinado valor dos contratos dos pesquisadores (ASE, 2023). Com relação à assistência médica, por lá são chamados de “Programas de Seguros”, e o atual Plano de Seguro tem benefícios médicos, odontológicos e oftalmológicos que ofertam os serviços de saúde aos pesquisadores por meio da rede de provedores disponíveis por intermédio da seguradora selecionada. Tanto a universidade, quanto o sindicato regulamentam e fiscalizam o uso desses serviços (ASE, 2023).

As universidades na **China** podem oferecer opções de moradia para estudantes de pós-graduação, como dormitórios ou alojamentos estudantis (CHINAMBBSSTUDY, 2023). Em relação ao auxílio-doença, os estudantes de pós-graduação geralmente têm acesso a serviços de saúde por meio de seguros fornecidos pelas universidades ou por meio do seguro de saúde obrigatório para estudantes internacionais. Esses seguros podem cobrir parte dos custos de tratamento médico em caso de doença. É importante verificar com a instituição ou provedor de seguro para obter informações detalhadas sobre os benefícios e cobertura oferecidos (CHINA, 2023).

3.4.3 Direitos de parentalidade

Com relação à parentalidade, na **Holanda**, existe o direito à licença maternidade de 16 semanas, e, também, licença paternidade cujo cálculo de horas é realizado caso a caso. Além disso, também há o pagamento de dois bônus: um no meio do ano e outro no final (como um 13º e 14º). Bem como, há aproximadamente 30 dias úteis de férias remuneradas por ano (na prática um pouco mais porque existem outros tipos de férias a que se tem direito também). E direito à aposentadoria (LUMPSUM, 2023).

Nos **EUA** os pós-graduandos e pós-graduandas podem se inscrever no Programa de Assistência à Creche, que oferece assistência financeira direta aos pais de estudantes qualificados para cobrir os custos básicos de creche. Se a Universidade tiver um contrato ativo para Serviços de Apoio e Assistência à Criança Doente, os pesquisadores serão elegíveis para participar. Todos os ASEs qualificados receberão até US\$ 1.350 por trimestre para despesas de creche incorridas durante o período de nomeação do ASE. A Universidade concorda em comprometer não mais do que \$70.200 por ano para fins de despesas com cuidados infantis da ASE. A política da universidade é fornecer aos funcionários acomodações razoáveis exigidas pela gravidez ou condições de saúde relacionadas à gestação, incluindo a necessidade de extrair leite materno. Nesses casos a universidade deve fornecer uma quantidade razoável de tempo de intervalo, além de um espaço, além de um banheiro público, que seja limpo, protegido da vista e livre de intrusão de colegas de trabalho e do público, em uma proximidade considerável do local de trabalho da pessoa que amamenta, que pode ser usado para extrair o leite materno. A Universidade deve garantir que os funcionários tenham acesso a espaço adequado para armazenar uma bomba e um recipiente isolado para alimentos (ASE, 2023).

Na **França** a concessão de benefício parentalidade aos pesquisadores respeita as indicações realizadas a partir da elaboração de um dossiê pela universidade, avaliado pelo departamento responsável pelo governo, caso a caso. Para receber o auxílio os pais passarão por avaliação da assistência social, psicóloga, entre outros, levando em conta a idade e a quantidade das crianças: normalmente é possível receber 150 euros por criança, e, ainda, um auxílio que pode variar de 300 a 500 euros. Há também apoio à maternidade/paternidade oferecido pelo próprio CONAHCYT (2023).

Em relação à licença maternidade, as estudantes de pós-graduação na **China** geralmente têm direito a remuneração nesse período. O período exato da licença pode variar, mas geralmente é de 14 semanas. Quanto à licença paternidade, não há informações específicas disponíveis.

Tendo observado os dados coletados sobre a pós-graduação nos países selecionados podemos concluir que os sistemas são bastante diferentes entre si, e, também do Brasil, o que espelha não só as diferenças culturais, mas, também sociais e econômicas entre essas nações.

Há muitas formas de se obter um panorama de um determinado fenômeno. A humanidade ao longo de sua trajetória criou criativas e inusitadas maneiras de registrar a sua história, dos registros em pedras, tabuletas, papiros até os modernos smartphones foram produzidos para que o passado e o presente não se perdessem com o tempo. Pensando nisso, buscamos dados acerca da realidade dos(as) pós-graduandos(as) em diferentes países, abordados neste Dossiê. Por intermédio da observação das informações coletadas, constatamos que os sistemas de remuneração são, consideravelmente, distintos entre si. Neste sentido, escancaram-se diferenças culturais, sociais e econômicas entre as nações analisadas.

Faz-se imprescindível destacar que a oferta de direitos aos pós-graduandos tem papel relevante para o desenvolvimento científico e tecnológico, dado que contribuem para a realização de pesquisas determinantes ao avanço em ciência e tecnologia que repercutem no cenário social, nos processos de avanço e na evolução dos países.

Considerando esses aspectos, frisamos que o desenvolvimento nacional está atrelado à conjuntura de facetas que compõem o todo de uma sociedade. Nesta rota, a defesa pela manutenção da educação pública do nível básico ao universitário, incluindo a pós-graduação, é base substancial para o crescimento nacional. Portanto, investir nesse compromisso passa pela ampliação e garantia de direitos como os debatidos no presente documento. As informações internacionais são referências para nos mostrar que alguns caminhos podem ser trilhados pela pós-graduação brasileira, que já evoluiu amplamente nas últimas sete décadas em nosso país.

4 QUESTIONÁRIO SOBRE PÓS-GRADUAÇÃO E TRABALHO

A quarta parte desta proposta compreendeu a aplicação de um **questionário estruturado junto à rede da Associação Nacional de Pós-Graduandos**, o qual foi respondido sem identificação nominal. O propósito foi levantar informações referentes às atividades do trabalho de pesquisa realizadas pelos pós-graduandos e pós-graduandas brasileiros(as).

A coleta de dados ocorreu entre os dias 12 de junho e 3 de julho de 2023, via questionário *online*, composto por 29 perguntas que buscaram identificar o perfil dos(as) pós-graduandos(as) e os principais aspectos associados à realidade social e de pesquisa dessa parcela da população.

No início do formulário foi solicitado o consentimento livre e esclarecido da pessoa participante. Deste modo, a breve caracterização que segue compreende a totalidade de 2.543 respostas válidas¹⁹, excluídas aquelas que não autorizaram o uso das informações. Cumpre ressaltar que este é apenas o passo inicial no que tange ao tratamento e análise dos dados, os quais, posteriormente, serão submetidos a testes estatísticos mais detalhados.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Antes de comentar as variáveis diretamente relacionadas ao tema do presente dossiê, faz-se imprescindível demonstrar quem são os(as) participantes desta pesquisa. Consideramos esta caracterização necessária, pois seus resultados são convergentes, em boa medida, com outros levantamentos, já mencionados, neste documento.

4.1.1 Perfil dos participantes

O primeiro ponto a ser observado, no que se refere aos participantes da pesquisa, é a modalidade em que estão inscritos na pós-graduação, como se vê na Tabela 2, a seguir:

¹⁹ Agradecemos a pós-graduanda Daisy Jorge Lima (UFG) pela colaboração na tabulação dos dados.

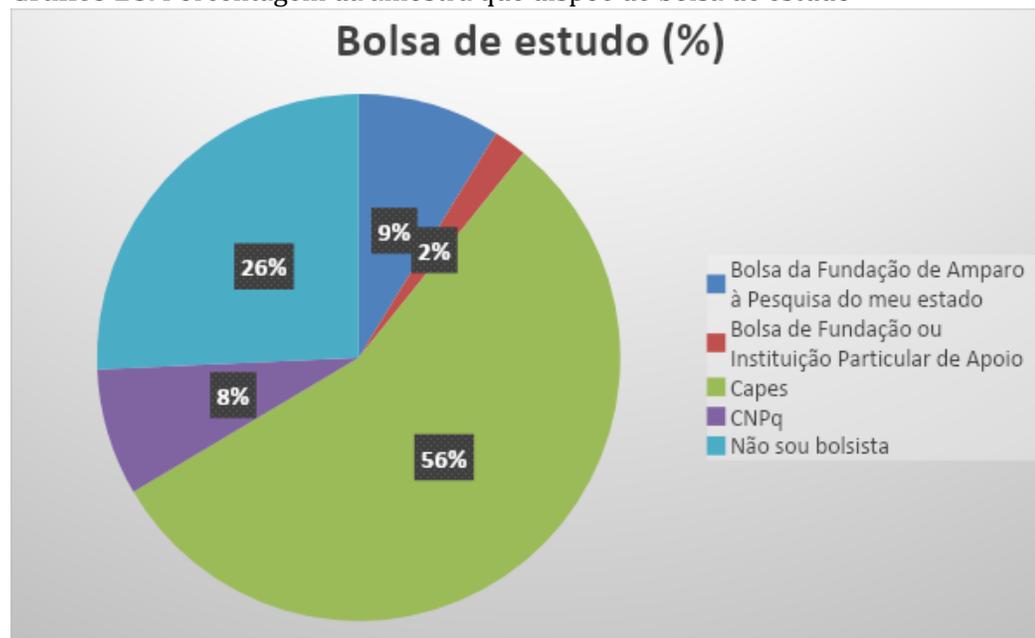
Tabela 2. Modalidade de pós-graduação em que está matriculado(a)

Modalidade de Pós-Graduação	Nº de respostas	Porcentagem
Doutorado acadêmico	1421	55,88%
Doutorado profissional	8	0,31%
Mestrado acadêmico	1070	42,08%
Mestrado profissional	44	1,73%
Total	2543	100%

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

Evidencia-se na Tabela acima que **mais da metade da amostra está inscrita no doutorado acadêmico (55,88%), enquanto outros 42,08% estão cursando o mestrado acadêmico, sendo a menor parte 0,31% matriculada no doutorado profissional e 1,73% no mestrado de mesmo caráter.**

Do montante de participantes sabe-se que 74% tem algum tipo de bolsa de estudo, sendo que a maior parte 56% tem bolsa Capes, como se percebe no Gráfico 28.

Gráfico 28. Porcentagem da amostra que dispõe de bolsa de estudo

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

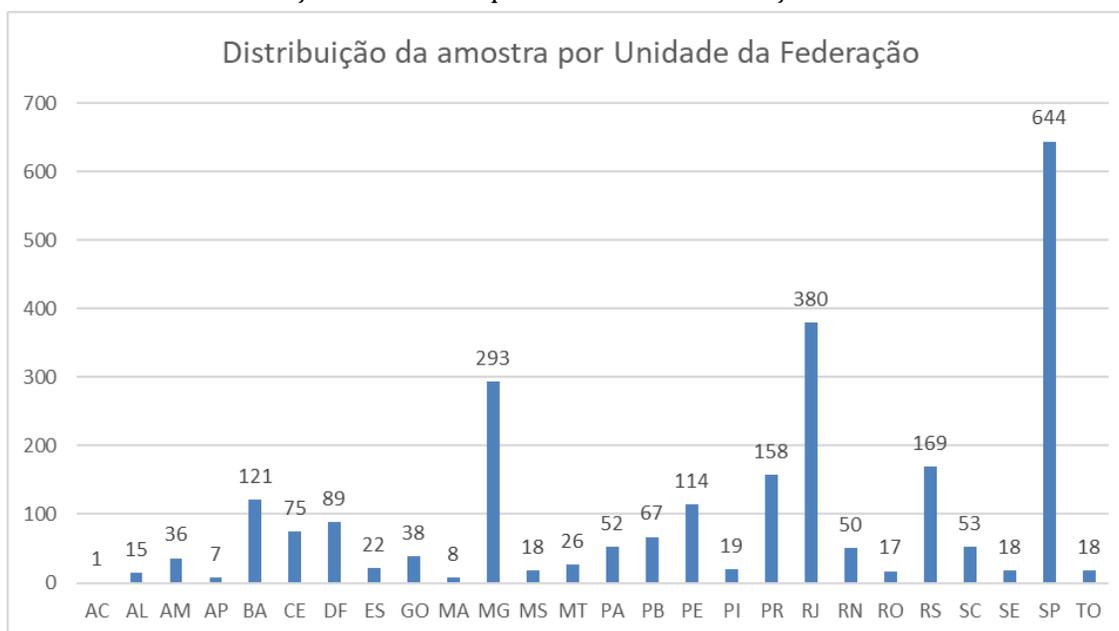
As bolsas provenientes de Fundação ou instituição particular de apoio alocam o menor número de contemplados, o que reafirma a importância das instituições públicas de fomento à pesquisa e desenvolvimento científico. A própria Capes (2023) comprova que a taxa de evasão é maior entre os não bolsistas, o que pode ser explicado por conta da falta de recursos financeiros para os provimentos pessoais, familiares e acadêmicos. Neste

sentido, devemos considerar que os(as) pós-graduandos(as) brasileiros(as), por vezes, precisam exercer outras atividades remuneradas, relacionadas ou não à pesquisa, para garantir o próprio sustento.

No que tange à bolsa de estudo, conforme Gráfico 28, observamos que apenas aproximadamente 26% da amostra não tem nenhum tipo de bolsa. Além disso, 56% da amostra é contemplada pela bolsa Capes. A predominância das bolsas Capes se justifica pelo fato de serem responsáveis por quase 100 mil bolsistas no país²⁰.

Neste íterim, torna-se viável indicar as regiões, por unidade da federação, de onde as informações foram coletadas. O Gráfico 29 dispõe esse dado.

Gráfico 29. Distribuição da amostra por Unidade da Federação



Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

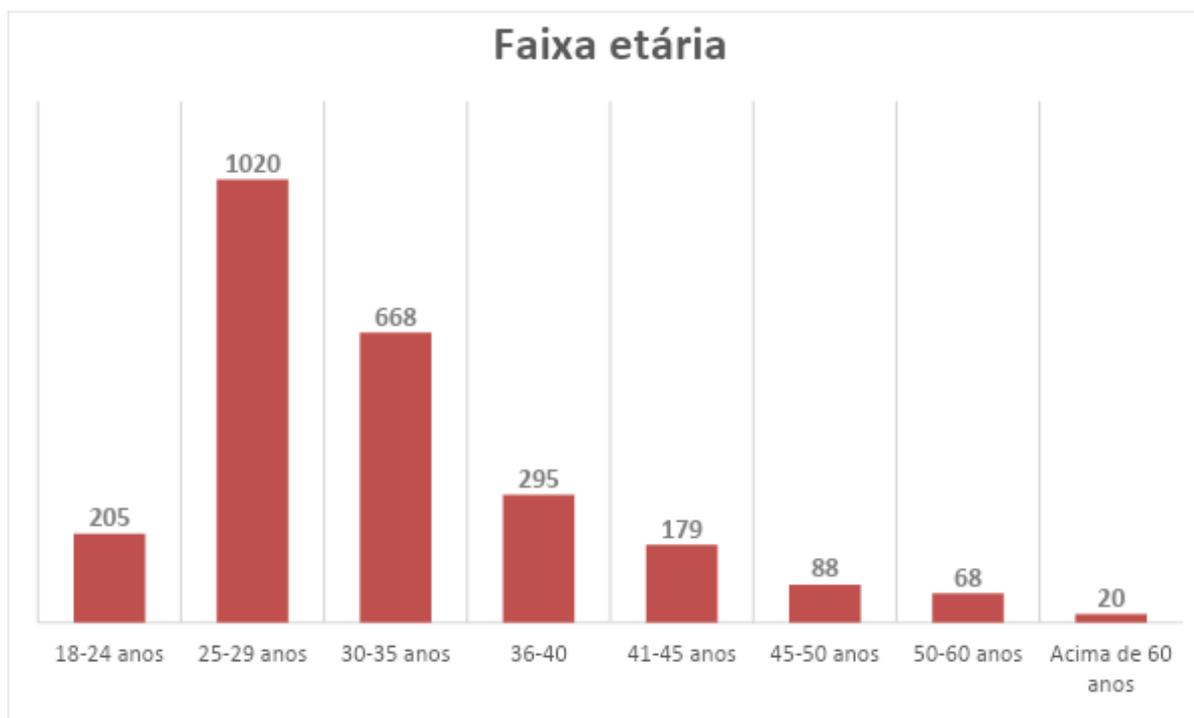
Vale ressaltar que organização por unidade da federação se deu por conveniência, uma vez que parcela significativa dos participantes não mencionou a cidade de origem. Vê-se no Gráfico 29 que **a maior parte da amostra está concentrada em estados da região Sudeste (São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais), enquanto os estados da região Norte aparecem em menor número.** Além disso, na região Nordeste, os estados de Pernambuco e Bahia contemplam o maior número de pós-graduandos(as) participantes. O estado que apresenta o menor número de participantes é o Acre, com apenas uma resposta. A concentração nesses estados pode ser explicada pelos últimos dados disponibilizados pelo portal Geocapes. Conforme disposto na plataforma, o estado

²⁰ Informação obtida por meio de busca no portal Geocapes.

de São Paulo agrupa o maior número de Programas de Pós-graduação no Brasil (930), seguido do Rio de Janeiro, com 511 Programas, e de Minas Gerais, com 476. Na região Sudeste, o estado do Espírito Santo tem o menor número de programas – 76 ao todo. Já na região Nordeste, o estado da Bahia tem o maior número, com 207, enquanto Pernambuco tem 170, sendo que o menor número é do estado de Sergipe que dispõe de apenas 55 Programas. O Rio Grande do Sul, que aparece com número razoável de participantes, é o estado com o maior número de Programas de pós-graduação na região Sul, 434, seguido do Paraná, com 379, enquanto o estado de Santa Catarina agrega o menor número de Programas, 189 no total. Quanto a região do centro-oeste, Goiás - que engloba o Distrito Federal, na distribuição da GeoCapes - tem 147 Programas de pós-graduação, o Mato Grosso do Sul tem 83 e, o menor número está no Mato Grosso, com 66.

Por fim, é possível constatar na plataforma que a região Sul-Sudeste agrega o maior número de discentes matriculados nas modalidades de mestrado e doutorado acadêmico. Quanto ao mestrado profissional, o estado da Bahia aparece entre os com maior número e no doutorado profissional os estados do Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro e Pernambuco concentram o maior número de matrículas. Nota-se, portanto, que a distribuição da amostra por estado é convergente com a realidade nacional, o que permite destacar a importância de investimentos em programas de pós-graduação nas regiões Norte e Centro-Oeste no sentido de combater o ainda alto grau de assimetria entre as regiões.

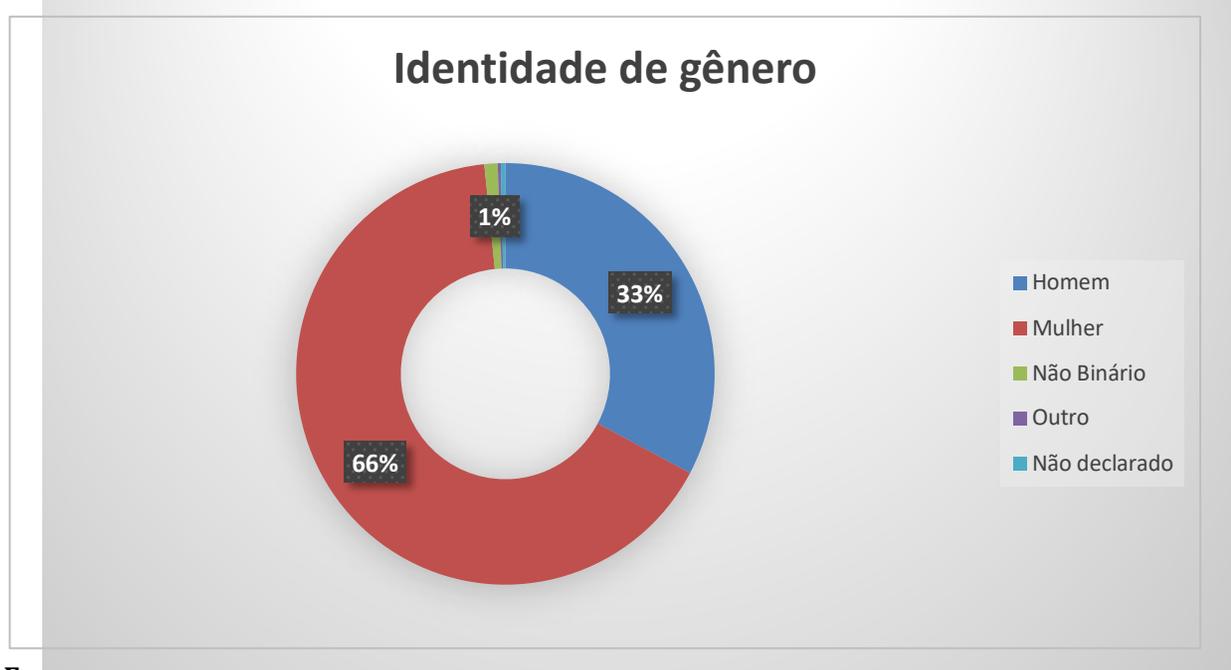
Para além das informações até aqui expostas, faz-se plausível a apresentação da faixa etária das pessoas que participaram da pesquisa. Como é possível vislumbrar no Gráfico 30, abaixo, a maior parte dos respondentes tem entre 25 e 29 anos de idade, o que corrobora com o cenário de rejuvenescimento da pós-graduação.

Gráfico 30. Faixa etária das pessoas participantes da pesquisa

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

Constatamos que **40% da amostra tem entre 25 e 29 anos** (1.020 pessoas), sendo que a menor parcela é composta por aqueles que declararam ter mais de 60 anos de idade (2,7%). Se somarmos as faixas etárias que concentram o maior número de pessoas, podemos afirmar que **entre os 25 e os 40 anos temos 78%**, compatível com os dados do último Censo do Ensino Superior (INEP. 2023). O grupo mais jovem, de 18 a 24 anos, concentra 8,1%, enquanto as faixas de 41 a 45 e 45 a 50, respectivamente, dispõem 7% e 3,5%.

No que concerne à identidade de gênero (Gráfico 31), é perceptível que **a maior parcela é composta por mulheres (65,6%)**, sendo que praticamente um terço é de **homens (32,8%)**. A menor parcela assinalou a opção “outro”, assim como 0,4% preferiu não declarar. Do montante, **nota-se que 1% identificou-se como pessoa não binária**. A amostra foi composta por **1.668 mulheres, 834 homens, 26 pessoas não binárias, nove que preferiram não indicar sua identidade de gênero e seis que assinalaram a opção “outro”**, ou seja, tratam-se de outras identidades, não contempladas no formulário.

Gráfico 31. Identidade de gênero da amostra pesquisada

Fonte: elaboração própria com base nos dados dos questionários.

Os dados reforçam a ampla presença de mulheres na pós-graduação, como já revelado no tópico intersecção reveladoras, sem deixar de mencionar que os dados do último Censo do Ensino Superior realizado pelo INEP (2023) sinalizam predominância feminina. Embora, a presença de pessoa não binária, não declarado e outros na amostra seja equivalente a somente 1,6%, esse percentual chama atenção. Pois, é notável a presença da diversidade de gênero, mesmo dentro de uma amostra, predominantemente cisgênero. Conforme, os dados coletados identificamos que 99% (2.517 pessoas) da amostra se identifica com o sexo biológico, e quase 1% (21 pessoas) é de pessoas transgêneros, além de outras cinco que preferiram não se identificar. Neste sentido, **inferimos que paulatinamente, a pluraridade no *corpus* universitário tem alcançado a pós-graduação.**

Quanto à raça/cor, **a maior parte é branca (58,4%),** seguida de parcela autodeclarada parda 26,3% e 11,5% preta. **As pessoas indígenas representam (0,4%) e as amarelas (0,9%)** em menor proporção, sem considerar os que **não se identificaram (1,7%)** ou assinalaram **“outro” (0,8%),** como se observa na Tabela 3, a seguir:

Tabela 3. Distribuição da amostra por raça/cor

Raça/cor	Nº de respostas	Porcentagem
Branco(a)	1485	58,4%
Pardo(a)	670	26,3%
Preto(a)	292	11,5%
Não declarado	43	1,7%
Amarela	23	0,9%
Outro(a)	21	0,8%
Indígena	9	0,4%
Total	2543	100%

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

Considerando que quase 60% das pessoas que responderam ao questionário são brancas, **vale sinalizar a marcante discrepância entre o aumento da população preta, parda, indígena e “outro(a)” nos cursos de graduação e a hegemonia branca na pós-graduação** - identificada no tópico 1 deste dossiê e expressa também entre os(as) respondentes do questionário. Essa marca de desigualdade precisa ser enfrentada por políticas educacionais que promovam acesso e permanência. Tema urgente e que enfrenta resistência conservadora nas instituições, as políticas de ações afirmativas devem ser combinadas com a expansão de direitos dos(as) pós-graduandos(as) no país, a fim de que aqueles(as) que acessam o *stricto sensu* tenham condições adequadas de desenvolvimento de suas atividades de pesquisa.

Para melhor dimensionar a caracterização da amostra, adotamos o recorte raça/cor e gênero, conforme exposto na Tabela 4, a seguir:

Tabela 4. Relação raça/cor e identidade de gênero

Identidade de gênero	Raça/cor							Total
	Branco	Pardo	Preto	Outro	Não declarado	Amarela	Indígena	
Homem	459	233	109	10	10	9	4	834
Mulher	996	432	180	9	32	14	5	1668
Não Binário	19	5	1	1	-*	-	-	26
Outro	5	-	1	-	-	-	-	6
Não declarado	6	-	1	1	1	-	-	9
Total	1485	670	292	21	43	23	9	2543

Nota: -* indica valor nulo.

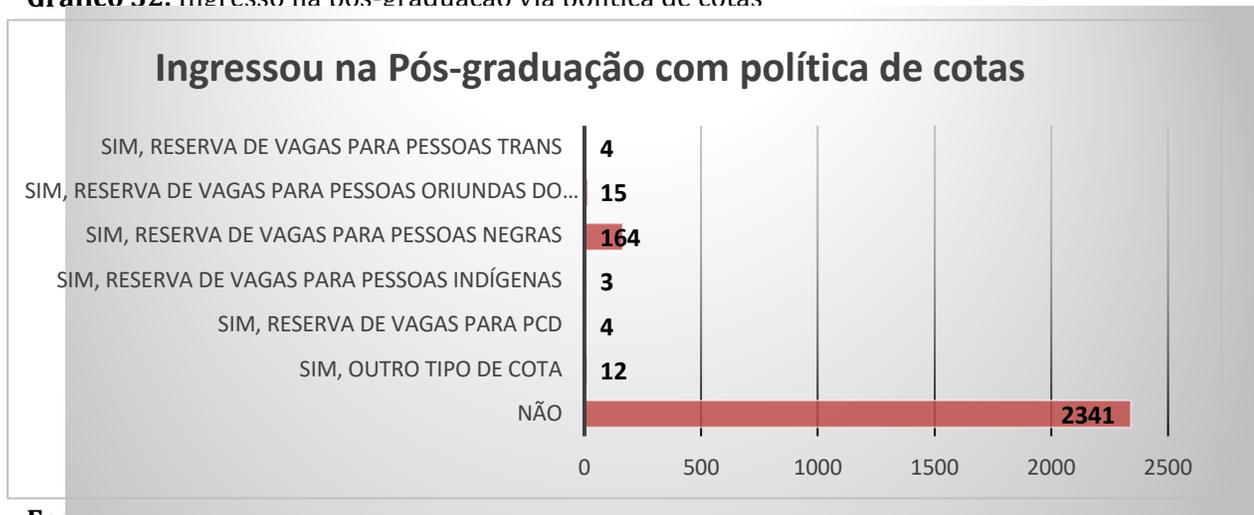
Fonte: elaboração própria com base nos dados do formulário.

A Tabela 4 nos revela que 459 participantes são homens brancos, 233 são pardos, 109 são pretos, nove amarelos, quatro indígenas, bem como 10 preferiram não declarar a raça/cor e os 10 restantes marcaram a opção “outros”, totalizando os 834 homens da amostra. Com participação bem maior entre respondentes, identificamos 996 mulheres brancas, 432 pardas, 180 pretas, 14 amarelas, cinco indígenas, além de 32 que não declararam raça/cor e nove que assinalaram “outro”, contabilizando 1.668 mulheres. Entre as pessoas não binárias temos 19 brancas, cinco pardas, uma preta e uma que indicou “outro”, somando 26 pessoas. Já, entre os que assinalaram ter outra identidade de gênero, temos cinco pessoas brancas e uma pessoa preta. Por fim, entre as nove que preferiram não indicar sua identidade de gênero, seis são brancas, uma preta, uma não declarou e a última assinalou a opção “outra”.

É possível notar que a maior parte da amostra é composta por mulheres e homens brancos, sendo que essa mesma característica também é notada na relação entre identidade de gênero e modalidade de pós-graduação, ou seja, **as mulheres estão em maior número no doutorado, enquanto entre os homens a distribuição entre doutorado e mestrado é equilibrada**. Novamente, reforçamos que a amostra sinaliza o fenômeno de crescimento da presença de mulheres na pós-graduação brasileira, com destaque para **a elevação de doutorandas no território nacional**, como evidenciado pela Capes nos *Subsídios para o diagnóstico do novo Plano Nacional de Pós-graduação (PNPG 2024-2028)* (CAPES, 2023). Basta olhar os dados para atestar a diferença numérica entre homens e mulheres nesta modalidade, ainda com maior presença da branquitude, mesmo com possível aumento da presença da população preta nos programas de pós-graduação.

Apesar da maioria branca, **a porcentagem significativa de respondentes pretos(as) e pardos(as) - 37,8% - dialoga com uma maior diversidade étnico-racial na universidade**, que tende a se refletir, ao menos parcialmente, também na pós-graduação, especialmente com o crescimento de políticas de cotas. Cabe ressaltar que uma parcela muito pequena das pessoas que responderam ao questionário acessaram o curso por intermédio de políticas afirmativas, como demonstrado no Gráfico 32, a seguir.

Gráfico 32. Ingresso na pós-graduação via política de cotas

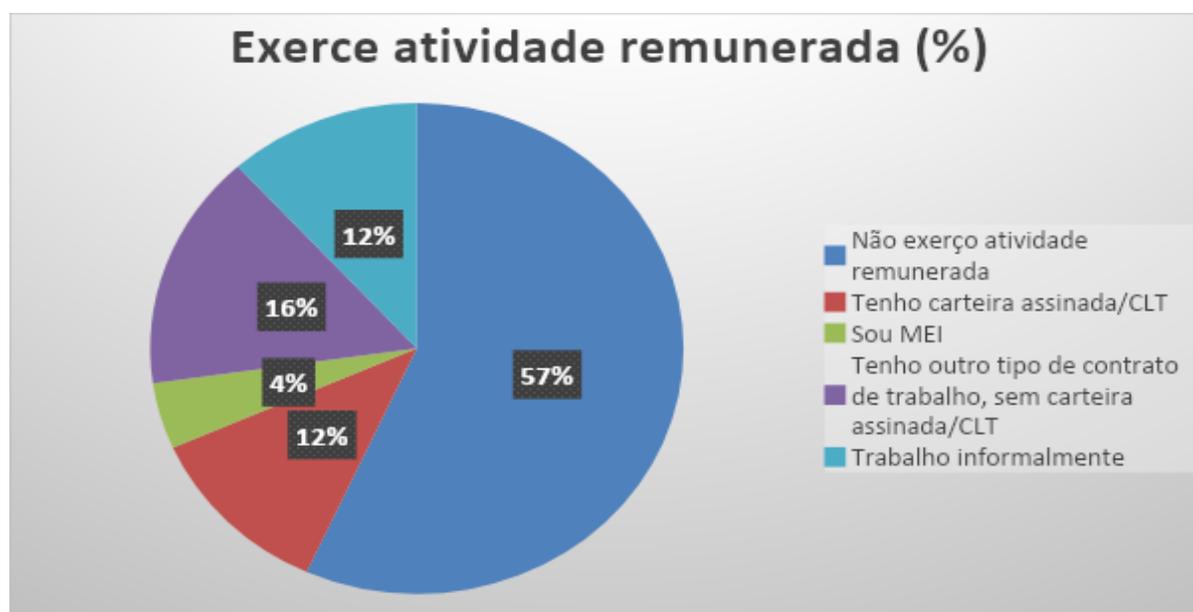


O Gráfico 32 acima escancara dois aspectos significativos: 1) a maior parte dos ingressantes da pós-graduação entrou pela via da ampla concorrência e; 2) **a reserva de vagas para pessoas negras concentra a maior parcela que acessou a pós-graduação via política de ações afirmativas**. Neste intuito, notamos que a ampliação dessas políticas na pós-graduação brasileira trará os mesmos benefícios que foram evidenciados na graduação.

Em suma, as principais informações que caracterizam a amostra revelam predominância de mulheres brancas inscritas no doutorado, com indicadores da presença da diversidade de gênero e raça/cor. A maioria dos participantes tem bolsa de estudos e está concentrada na região Sudeste do país.

4.2 ATIVIDADES REMUNERADAS

No questionário da ANPG foi investigado se as pessoas participantes realizavam atividades remuneradas (Gráfico 33). Observamos que **mais da metade da amostra não exerce esse tipo de atividade**, o que pode ser explicado pelo fato de termos parcela significativa de bolsistas, uma vez que há regime de dedicação exclusiva no que concerne ao usufruto de uma bolsa de estudo, sendo que a autorização para a realização de outra atividade remunerada dependerá das especificidades de cada programa de pós-graduação.

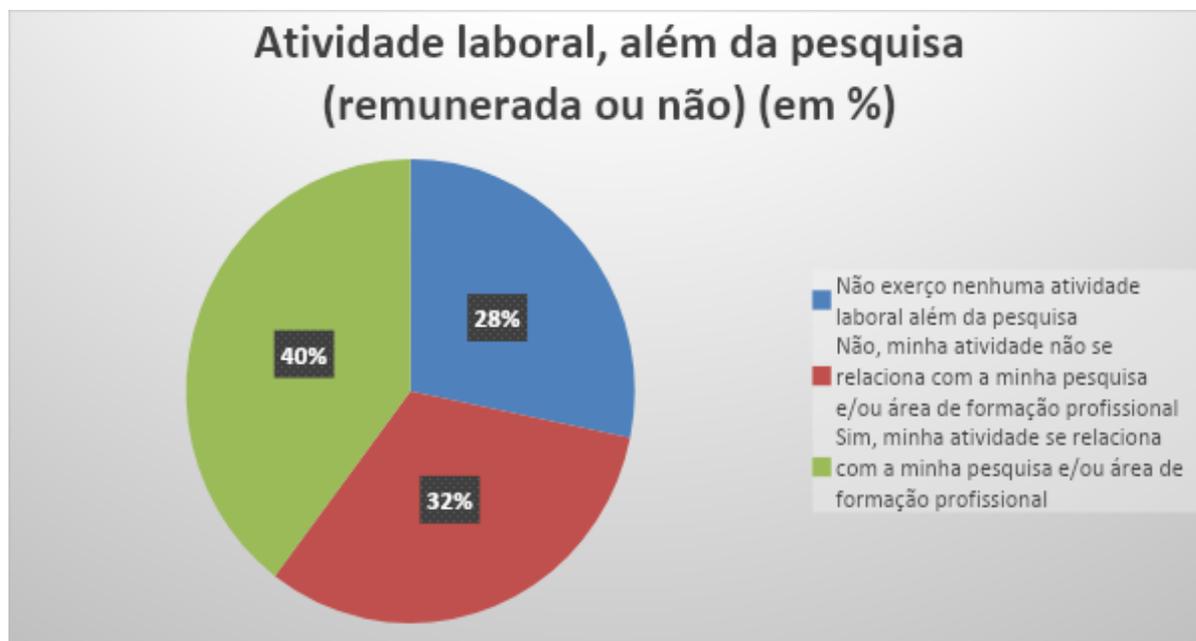
Gráfico 33. Exerce atividade remunerada (em %)

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

Enquanto **57% da amostra não exerce atividade remunerada, outros 43% realizam alguma atividade**, as quais se distribuem entre ser Microempreendedor Individual (MEI) ou ser trabalhador com carteira de trabalho assinada. Cabe ressaltar que **12% da amostra realiza atividade de maneira informal**. Os dados permitem deduzir que **uma parcela (ao menos 32%) dos que dispõem de bolsa de estudos também realizam atividade remunerada**. Em análise futura, mais detalhada, será possível identificar de forma mais precisa esses cruzamentos.

Ao examinarmos, em detalhe, verificamos que **apenas 28% não realizam nenhuma atividade laboral (remunerada ou não) para além da pesquisa**, como demonstrado no Gráfico 34, a seguir:

Gráfico 34. Atividade laboral, além da pesquisa (remunerada ou não), em porcentagem



Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário

Se somente 28% não realizam nenhuma atividade laboral (remunerada ou não) temos, por consequência, outros **72% que exercem algum tipo de atividade laboral**. Desses, **32% alegaram que suas atividades não possuem qualquer relação com a pesquisa e/ou sua área de formação profissional**, enquanto no caso dos outros 40%, existe tal relação. Na *Nota técnica sobre o emprego de mestres e doutores*, publicada, em 2023, pelo Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE), identificamos que houve crescimento nas taxas de empregabilidade de mestres e doutores, contudo essa realidade diz respeito a quem já concluiu o processo formativo, o que torna o tema deste dossiê ainda mais premente, uma vez que a relação entre permanência e estabilidade sociofinanceira se mostra contundente para conclusão da pós-graduação, principalmente nos casos de quem não exerce outra atividade remunerada e depende, exclusivamente, da atividade de pesquisa. Por isso, reforçamos o entendimento de que pós-graduação *stricto sensu* exige o exercício de atividade de pesquisa, de labor, como também defendeu Silva (2020). Em suas palavras:

Similar ao trabalho remunerado, cuja importância pode ser constatada pelas quantidades de horas por dia nas quais os sujeitos passam no seu ambiente de trabalho, bem como os dias, meses e anos dedicadas ao ato de trabalhar e pela preparação das suas atividades, **o estudo, na modalidade stricto sensu exige tanta dedicação e esforço quanto um trabalho remunerado no mercado capitalista atual** (SILVA, 2020, p.

19-20, grifos nosso).

Admitir e reconhecer que **a atividade de pesquisa, exercida durante o processo de formação acadêmica, concerne em atividade laboral**, pode ser o caminho para se discutir não apenas a condição dos(as) pós-graduandos(as), mas de lhe assegurar ampliação de direitos. Cumpre destacarmos que o perfil das pessoas participantes da pesquisa dissertativa de Silva (2020) é muito similar ao que foi identificado neste levantamento, bem como, já mencionado, do perfil nacional dos discentes da pós-graduação brasileira.

Na prática, além das extenuantes atividades de pesquisa, os(as) pós-graduandos(as) se dedicam a outras atividades não remuneradas, como demonstrado no próximo tópico.

4.3 ATIVIDADES NÃO REMUNERADAS

As atividades não remuneradas englobam: trabalho voluntário, cuidado dos filhos, cuidado de pessoas (como familiares), cuidado com a casa, colaboração para fins de obtenção de experiência e, por fim, não exercer atividade não remunerada. A Tabela 5 expõe o conjunto das principais respostas.

Tabela 5. Principais atividades laborais não remuneradas, agrupadas por ocorrências superiores a uma centena

Atividade laboral, agrupada em centenas, não remunerada	Nº de respostas	Porcentagem
Responsável pelo cuidado com a casa	580	34,44%
Responsável pelo cuidado com a casa e Cuidado de pessoas	273	16,21%
Responsável pelo cuidado com a casa e Trabalho voluntário	118	7,01%
Responsável pelo cuidado com a casa e Colaborador para obter experiência profissional	102	6,06%
Total	1.073*	100%

*somente as variáveis com incidência superior a 100 foram computadas, razão pela qual o número total é inferior a 2.543.

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

O filtro de concentração das variáveis mostrou-se satisfatório para evidenciar que 1.073 (42,19% do total dos respondentes) pessoas realizam, basicamente, quatro tipos de atividades não remuneradas, sendo ao menos uma atividade comum a todos(as) esses(as): **os cuidados com a casa**. A soma das respostas de pessoas que **acumulam outras tarefas além dos afazeres domésticos** perfaz o total de **955 pessoas**

(37,55%). Vale destacar que dentro deste montante há 273 participantes que cuidam da casa e de pessoas.

O índice de atividade não remunerada levanta um conhecido tema: quem, majoritariamente, se ocupa do “cuidado com a casa”? Sabemos que socialmente é direcionado à mulher esse tipo de responsabilidade, e que o tempo investido em tais tarefas, assim como o tempo destinado à maternidade, interfere na atividade laboral das pesquisadoras. Posteriormente, cruzaremos as variáveis com o recorte de gênero e raça/cor para verificarmos se a amostra representa o cenário social comum.

4.4 MOBILIDADE

Acerca da mobilidade dos(as) pós-graduandos(as) verificamos se houve algum deslocamento, entre cidades, estado ou país. **Constatamos que quase 60% das pessoas que participaram da pesquisa não mudaram de cidade, enquanto menos de 2% mudou de país**, como demonstrado na Tabela 6.

Tabela 6. Deslocamento para realização da pós-graduação

Deslocamento para realização da pós-graduação	Nº de respostas	Porcentagem
Permaneceu na mesma cidade	1.479	58,2%
Mudou de cidade, mas permaneceu no próprio estado	437	17,2%
Mudou para outra região do país	343	13,5%
Mudou de cidade e estado, mas permaneceu na própria região	241	9,5%
Mudou de país	43	1,7%
Total	2543	100%

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

Nota-se na Tabela 6 que 42,8% se deslocaram para cursar a pós-graduação, dos quais 9,5% mudaram de cidade e estado, mas permaneceram na própria região, enquanto 13,5% foram para outra região. Além disso, 17,2% só mudaram de cidade mantendo-se dentro do próprio estado.

Referente ao deslocamento, é possível aventar, com base em dados já publicados, que as regiões Sul e Sudeste concentram a maior absorção dessa mobilidade. Avelar (2014) denominou esse fenômeno de migração interna e teceu algumas considerações sobre o assunto. Há quase uma década, Avelar considerara o fenômeno recente e que

havia se intensificado no decorrer de algumas décadas. Segundo o seu prisma: “A ampliação da circulação dessa mão de obra qualificada entre as diversas regiões do País é consequência, principalmente, da desconcentração do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG) e também da expansão do ensino superior” (AVELAR, 2014, p. 429). O autor concluiu, na ocasião, que o fenômeno migratório interno era assimétrico, bem como não era possível afirmar que existia circulação de cérebros no país. Passados quase dez anos da publicação, deparamo-nos com o mesmo déficit acerca de estudos e literatura específica sobre o assunto. Tomando esse fato como base, sustentamos que o fenômeno da migração interna/deslocamento/mobilidade dos(as) pós-graduandos(as) em território brasileiro deve ser examinado com a devida perícia, inclusive investigando as taxas de ingresso do público estrangeiro e seu respectivo deslocamento em solo nacional.

4.5 CONDIÇÕES DE ESTUDO E PESQUISA

Referente às condições de estudo e pesquisa, tangenciamos o assunto pela via indireta, isto é, foram examinados aspectos que poderiam repercuti-las. Neste sentido, pautamos as dificuldades que impactam na produção científica. Conforme explicitado na Tabela 7, notamos que apenas 5,9% da amostra alegou que não possui nenhuma dificuldade, o que demonstra que 94,1% possui ao menos uma dificuldade.

Tabela 7. Dificuldades que impactam na produção científica

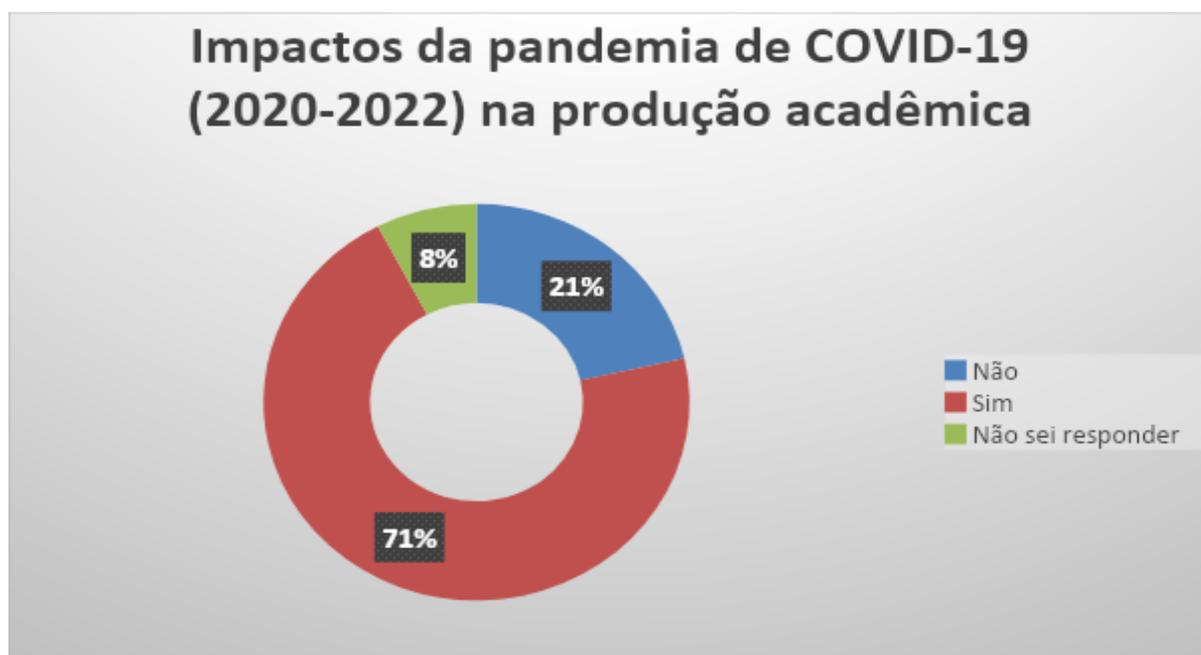
Dificuldades que impactam na produção científica	Nº de respostas	Porcentagem
Possuo dificuldades Financeiras e de Tempo	413	16,2%
Possuo dificuldades financeiras, de tempo e de concentração ou problemas de saúde	405	15,9%
Possuo dificuldades Financeiras	367	14,4%
Possuo dificuldades de Tempo	302	11,9%
Possuo dificuldades financeiras, de concentração ou problemas de saúde	287	11,3%
Possuo dificuldades de Tempo, de concentração ou problemas de saúde	269	10,6%
Possuo dificuldades de concentração ou problemas de saúde	232	9,1%
Não possuo nenhuma dificuldade	150	5,9%
Possuo outra(s) dificuldade(s)	118	4,6%
Total	2.543	100%

Fonte: elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

Dentre as dificuldades identificadas é visível que somente 26,3% da amostra mencionou que possui apenas uma dificuldade: seja financeira (14,4%) ou de tempo (11,9%). Vê-se que 9,1% sinalizaram possuir dificuldades de concentração ou problemas de saúde, outros 10,6% agregam aspectos relacionados ao tempo, concentração e problemas de saúde. Além disso, 11,3% indicaram dificuldades financeiras, de concentração ou problemas de saúde, bem como 15,9% relataram dificuldades financeiras, de tempo, de concentração ou problemas de saúde. Por fim, 4,6% possuem outras dificuldades.

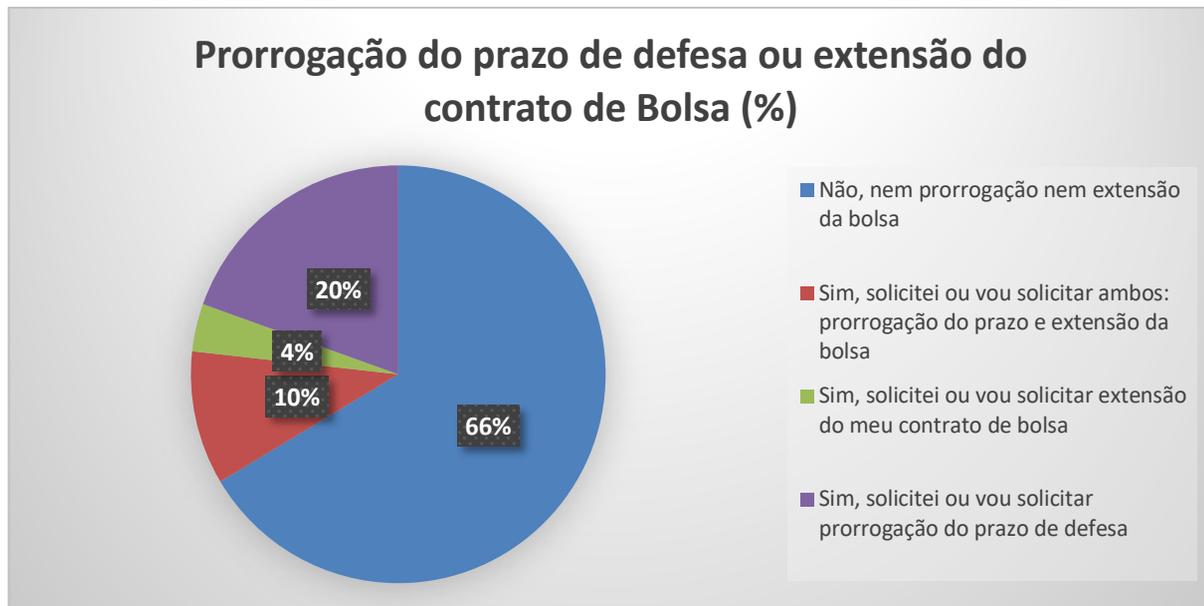
Além das dificuldades, foi examinado se a pandemia de Covid-19 causou algum impacto na produção acadêmica. O Gráfico 35 demonstra que a maior parte alegou que sim (71%), ou seja, 1.802 pessoas.

Gráfico 35. Impactos da pandemia de Covid-19 (2020-2022) na produção acadêmica



Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

Outro fator que poderia reverberar nas condições de estudo e pesquisa é o pedido de prorrogação de defesa ou extensão do contrato de bolsa (Gráfico 36). Os dados sinalizam que 10% solicitaram ou solicitarão prorrogação do prazo e extensão da bolsa; apenas 4% solicitaram ou pretendem solicitar extensão da bolsa; 20% pediram (ou pedirão) prorrogação do prazo da defesa.

Gráfico 36. Prorrogação do prazo da defesa ou extensão do contrato de bolsa (em %)

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

Além desses aspectos, foi aferida a expectativa profissional após a obtenção do título na pós-graduação *stricto sensu*, o que indicou considerável variação quanto ao que esperam os(as) pós-graduandos(as), embora haja concentração significativa na área da docência, como se vê na Tabela 8, abaixo, a seguir.

Tabela 8. Expectativa profissional após a obtenção do título na pós-graduação *stricto sensu*

Expectativa profissional após a obtenção do título na pós-graduação <i>stricto sensu</i>	Nº de respostas	Porcentagem
Pretendo atuar na docência do ensino superior	1352	46,91%
Pretendo combinar docência com outra atividade profissional	460	15,96%
Pretendo atuar com consultorias individuais	357	12,39%
Pretendo atuar diretamente no setor público	248	8,61%
Nenhuma das anteriores ou ainda não sei	182	6,32%
Pretendo atuar diretamente no setor privado	97	3,37%
Pretendo atuar na docência do ensino básico	87	3,02%
Pretendo atuar diretamente no terceiro setor	17	0,59%
Atuar com pesquisa	16	0,56%
Cursar doutorado	11	0,38%
Pretendo oferecer consultorias individuais	10	0,35%
Pretendo trabalhar com qualquer proposta acima	7	0,24%
Progressão na carreira	7	0,24%
Continuar e/ou retornar ao emprego	6	0,21%
Pretendo prestar concurso público	5	0,17%
Pretendo prestar concurso público	5	0,17%
Cursar pós-doutorado	3	0,10%
Aumentar o salário	2	0,07%

Expectativa profissional após a obtenção do título na pós-graduação <i>stricto sensu</i>	(Conclusão)	
	Nº de respostas	Porcentagem
Enquadramento	2	0,07%
Obter qualificação	2	0,07%
Empreender	1	0,03%
Tornar-se cientista	1	0,03%
Estabilidade financeira	1	0,03%
Integrar programa de pós como profissional	1	0,03%
Mudar de área e trabalhar por conta própria	1	0,03%
Sem perspectivas ou expectativas	1	0,03%
Pretendo atuar na oportunidade que aparecer.	1	0,03%
Pretendo buscar oportunidades em outros países	1	0,03%
Procurar algum lugar onde sou valorizado	1	0,03%
Técnica de laboratório em ensino superior	1	0,03%
Trabalhar fora do Brasil	1	0,03%
Total	2882*	100%

*o número total é superior ao número de participantes pelo fato de ser possível assinalar mais do que uma alternativa.

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

As respostas sobre **expectativas coincidem com o destino da maior parte dos titulados no país**: a maioria significativa atua com **docência no ensino superior** e o segundo maior grupo é de mestres e doutores que atuam na **administração pública**, conforme análise já realizada no tópico 1 deste dossiê. A tabela mostra que a maior parte dos respondentes pretende atuar na docência do ensino superior (46,91%) ou pretende combinar docência com outra atividade profissional (15,6%) e 8,61% pretendem atuar diretamente no setor público. Destaca-se o dado de que 12,39% afirmam que pretendem atuar com **consultorias individuais**. A porcentagem de pós-graduandos(as) que respondeu **“nenhuma das anteriores ou ainda não sei” (6,32%)** é quase o dobro daqueles e daquelas que pretendem atuar diretamente no **setor privado (3,37%)** e mais que o dobro dos(as) que pretendem atuar na **docência da educação básica (3,02%)**.

Por fim, o último aspecto articulado às condições de estudo e pesquisa concerne à assistência estudantil (Tabela 9), uma vez que mais de **70% da amostra não recebe qualquer tipo de auxílio além da bolsa**, no caso dos que as possuem, como se observa na Tabela a seguir.

Tabela 9. Assistência estudantil

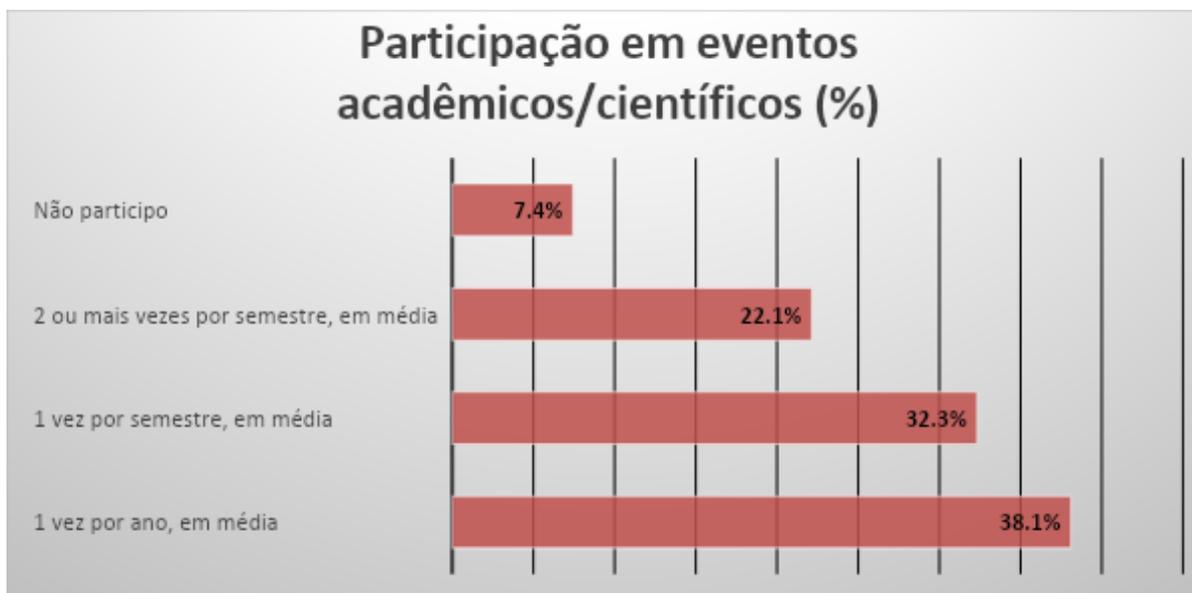
Assistência Estudantil	Nº de respostas	Porcentagem
Não tenho acesso à nenhuma política de assistência estudantil	1941	76,33%
Tenho direito a passe livre ou meio-passe no transporte público	204	8,02%
Bolsa ou auxílio permanência	131	5,15%
Tenho desconto no restaurante universitário	124	4,88%
Desconto no restaurante universitário e direito a passe livre ou meio-passe no transporte público	80	3,15%
Bolsa ou auxílio permanência e desconto no restaurante universitário	18	0,71%
Bolsa ou auxílio permanência, desconto no restaurante universitário e direito a passe livre ou meio-passe no transporte público	16	0,63%
Bolsa ou auxílio permanência e direito a passe livre ou meio-passe no transporte público	14	0,55%
Desconto no restaurante universitário e moradia estudantil	7	0,28%
Tenho apenas desconto no restaurante universitário	4	0,16%
Moradia	2	0,08%
Bolsa ou auxílio permanência, desconto no restaurante universitário e moradia estudantil	1	0,04%
Bolsa ou auxílio permanência e desconto no restaurante universitário	1	0,04%
Total	2543	100%

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

A observação da Tabela 9 revela que **não há, propriamente, assistência estudantil na pós-graduação brasileira**. Os poucos recursos adicionais, excluindo a bolsa e aqueles que são assegurados por lei, são decorrentes de iniciativas particulares (ou específicas) de instituições de ensino superior isoladas, o que indica a urgência de ampliação de direitos, em âmbito nacional, dos(as)pós-graduandos(as) brasileiros(as).

4.6 PARTICIPAÇÃO NA COMUNIDADE CIENTÍFICA

Foi examinada a frequência de participação em eventos acadêmicos/científicos em quatro níveis: 1) uma vez por ano, em média; 2) uma vez por semestre, em média; 3) duas ou mais vezes por semestre, em média e; 4) não participa (Gráfico 37).

Gráfico 37. Participação em eventos acadêmicos/científicos (em %)

Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

É possível constatar que as pessoas que responderam ao questionário indicaram que participam, ao menos uma vez por ano, em média (38%), enquanto outros 32,3% comparecem pelo menos uma vez por semestre. Há ainda 22,1% que participam de eventos acadêmicos e/ou científicos duas ou mais vezes no mesmo período e somente 7,4% afirmam não participar desse tipo de evento.

Esses dados abrem uma série de questionamentos: 1) quais fatores contribuem ou favorecem no índice de frequência de participação em eventos acadêmicos/científicos?; 2) incentivos adicionais, paralelos à bolsa de estudo, elevariam os índices de frequência?; 3) a carga ou o acúmulo de atividades interfere no índice de participação?; e 4) quanto maior o incentivo financeiro e menor a carga ou acúmulo de atividades, mais alto o índice de participação em eventos acadêmico/pesquisa?

Admitindo que a participação em eventos acadêmicos/científicos, bem como a realização da própria pesquisa, implica em investimento de tempo e recursos financeiros, examinamos qual tem sido o custo da atividade de pesquisa entre os(as) pós-graduandos(as) brasileiros.

4.7 CUSTOS DA ATIVIDADE DE PESQUISA

Para evidenciarmos os custos de pesquisa, três aspectos foram examinados: tempo de dedicação semanal, investimento financeiro e endividamento decorrente da pós-graduação.

No que tange ao investimento financeiro, a indagação apresentada foi relativa à proporção dos investimentos que o(a) respondente precisa realizar com livros, congressos, publicações, insumos de pesquisa, deslocamentos para coletar dados e outros gastos relacionados à pesquisa. A Tabela 10 expressa que cerca de um quinto dos(as) respondentes (20,5%) afirmam utilizar entre 20 e 30% da remuneração com investimentos aplicados na realização da pesquisa, enquanto 18,8% dizem utilizar entre 10 e 20% e 17,5% afirmam que a proporção deste investimento consome entre 30 e 50% de sua remuneração. Nas extremidades, 13,9% informam que os custos com a pesquisa comprometem até 10% de sua remuneração, enquanto a soma dos que alegam utilizar entre 50% e 70% com os que empreendem mais de 70% da remuneração chega a 12,5%.

Tabela 10. Proporção de investimentos aplicados na realização da pesquisa

Proporção de investimento aplicado na realização da pesquisa	Nº de respostas	Porcentagem
Até 10% da minha remuneração	354	13,9%
Entre 10 e 20% da minha remuneração	478	18,8%
Entre 20 e 30% da minha remuneração	522	20,5%
Entre 30 e 50% da minha remuneração	444	17,5%
Entre 50 e 70% da minha remuneração	200	7,9%
Mais do que 70% da minha remuneração	116	4,6%
Não uso minha remuneração para tais gastos	138	5,4%
Não tenho remuneração própria	91	3,6%
Não sei responder	200	7,9%
Total	2.543	100%

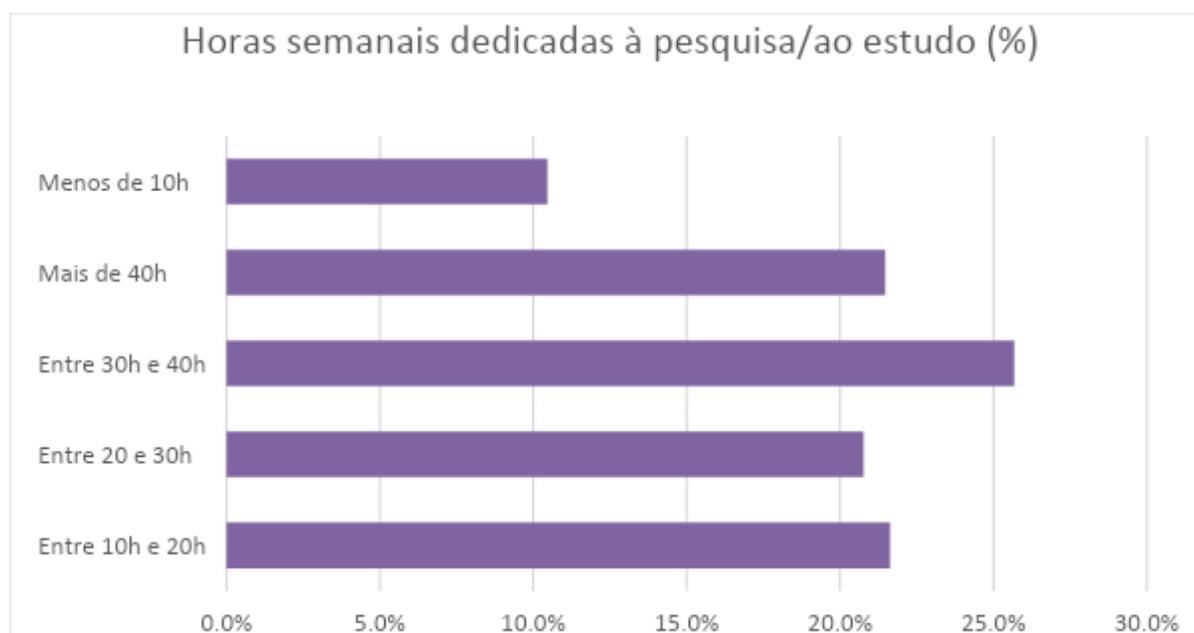
Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

Há três aspectos específicos que merecem destaque: 1) o grupo sem remuneração própria (3,6%); o conjunto daqueles que não souberem responder (7,9%); e os que não usam a remuneração para esse fim (5,4%), no total equivale a 16,9% da amostra. Que outra fonte de renda possuem aqueles(as) que não usam a remuneração aplicada à pesquisa? Aqueles que não possuem remuneração própria indicam maior nível de

privilégio ou de precarização? Tais questionamentos ensejam aprofundamento da análise e novos estudos sobre o tema.

Além do investimento financeiro existe a variável tempo que também implica em certo dispêndio, isto é, trata-se de um recurso esperado, para não dizermos “exigido” dos(as) pós-graduandos(as) desde a candidatura a uma vaga no mestrado/doutorado – seja acadêmico ou profissional. Já no processo de seleção os(as) candidatos(as) são inquiridos acerca da disponibilidade temporal (e financeira) para cursar a pós-graduação. O Gráfico 38 demonstra quantas horas semanais são dedicadas à pesquisa/ao estudo por parte da amostra investigada.

Gráfico 38. Horas semanais dedicadas à pesquisa/ao estudo (em %)



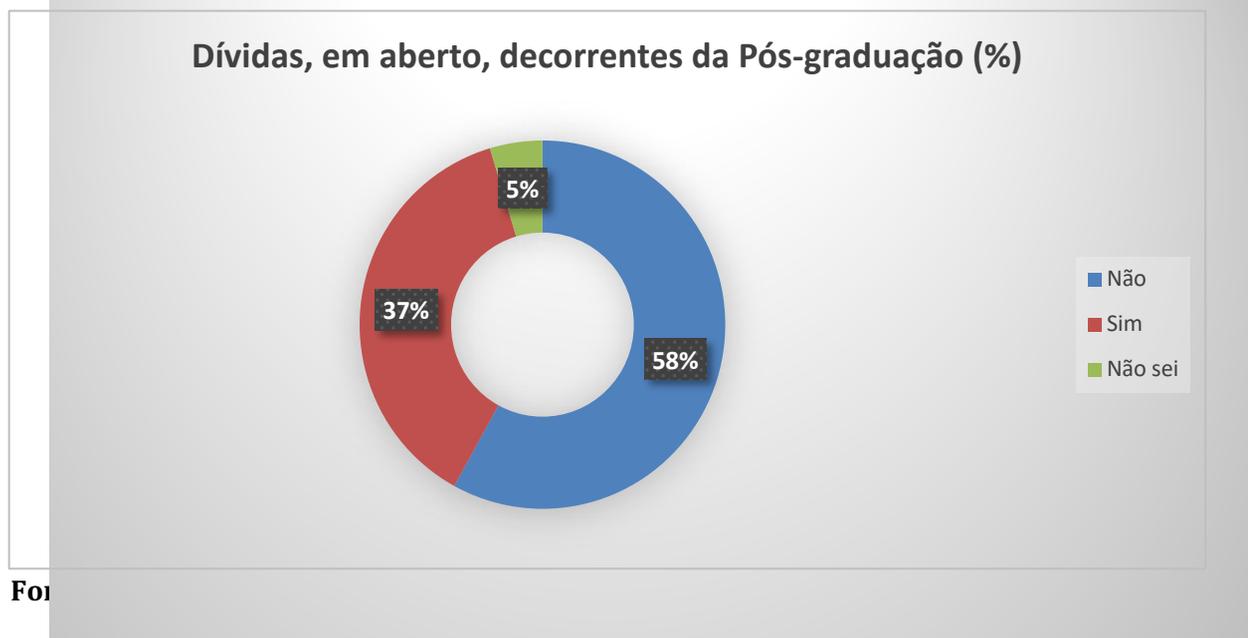
Fonte: elaboração própria com base nos dados do questionário.

A variável *tempo* pode ser considerada a que apresentou maior equilíbrio na distribuição dos intervalos, exceto pelo menor tempo de dedicação, no qual se aloca 266 (10,5%) pessoas. No mais, há uma diferença de cerca de 4 pontos percentuais entre os que dedicam entre 30 e 40h semanais (25,7%) em relação aos respondentes que afirmam dedicar mais de 40h por semana (21,5%); entre 20 e 30h (20,8%) e os(as) que dedicam entre 10 e 20h a cada semana (21,6%), o que nos indica que, estatisticamente, a discrepância pode ser considerada como irrelevante. Noutros termos, reforçando o que havia sido indicado, a distribuição da proporção de tempo é uniforme, apesar dos intervalos distintos no que concerne à carga horária semanal.

A questão tempo pode, e deve, ser articulada com outros fatores, entre eles: bolsa de estudos, gênero, atividade remunerada (ou não) e dificuldades. Essas articulações são plausíveis, pois podemos conjecturar: realizar outra atividade laboral além da pesquisa interfere no tempo dedicado à pesquisa? O fato de ser responsável pelos afazeres domésticos, cuidados dos filhos ou outros afeta o tempo de dedicação? As pessoas que trabalham em regime CLT dispõem de menos tempo para realização da pesquisa? Pessoas que apresentam uma ou mais dificuldades sofrem afecção no tempo de dedicação? É necessário auxílio complementar/suplementar para a realização da pesquisa?

Por fim, o último ponto articulado com o custo da pesquisa concerne ao endividamento relacionado à pós-graduação. No que tange ao assunto, excluímos duas respostas por serem conflitantes: “sim, não sei”, e “não, não sei”, restando, deste modo, três indicadores: não (57,96%), sim (37,32%) e não sei (4,64%), como demonstrado.

Gr



Embora quase 60% da amostra tenha alegado não possuir dívidas em aberto, há outra parcela (37%) que não está na mesma condição. Notamos que a maior parte das pessoas participantes é proveniente de Instituições de Ensino Superior públicas – Federais (60,75%) e Estaduais (31,07%) –, o que não as isenta de outros custos e despesas básicas de manutenção. Em 2014, Barth e Ensslim, ao analisar *O custo socioeconômico da pós-graduação stricto sensu: uma análise na percepção de mestres em contabilidade*, identificaram “A alta dedicação de tempo necessária durante o curso desencadeia diversos custos sociais” (BARTH; ENSSLIM, 2014, p. 193). Os autores indicaram que havia

escassez de pesquisa sobre os custos da pós-graduação, o que vigora até o momento, pois tentamos levantar informações acerca do assunto e não foram identificadas outras publicações. No mesmo texto, citam o trabalho apresentado em um congresso no ano anterior, no qual constataram que:

[...] ato de decisão por cursar o mestrado em Contabilidade da UFSC. [...] envolve diversas opções deixadas ou postas de lado, em função do curso, quais sejam: a) propostas de emprego (de valores superiores ao valor da bolsa de mestrado); b) redução da jornada de trabalho (com consequente redução salarial); c) demissões de empregos anteriores (em função da carga horária do mestrado ou dedicação exclusiva através da bolsa de mestrado); d) perda de benefícios (licença prêmio, férias remuneradas); e e) outros investimentos financeiros não escolhidos em função de gastos com o mestrado (BARTH *et al.*, 2013 *apud* BARTH; ENSSLIM, 2014, p. 199).

Achamos válido indicar as contrapartidas listadas pelos autores, pois expõem que a realização da pós-graduação implicaria em abdicar de empregos formais, de outras oportunidades, ou colocá-las em suspensão por anos. Não à toa os(as) pós-graduandos(as) são interpelados acerca de quando irão começar a trabalhar, ou se deparam com a pergunta “você só estuda ou também trabalha?”, o que sustenta a noção do senso comum de que não há atividade laboral desenvolvida pelos(as) mestrandos(as) e doutorandos(as), quando na verdade desenvolvem atividade laboral de pesquisa em seu processo formativo.

Enfim, os dados iniciais apresentados acima, sobre os custos de pesquisa, demonstram que há convergência entre o perfil da amostra analisada e o cenário nacional, bem como contempla dados que nem sempre estão inseridos no arcabouço das pesquisas, como, por exemplo, as expectativas e o endividamento dos(as) pós-graduandos(as) em decorrência do curso.

A aplicação e análise do presente questionário partiu da necessidade de produzir informações sobre a realidade concreta vivida no cotidiano da atividade laboral de pesquisa desenvolvida pelos(as) pós-graduandos(as), trazendo alguns aspectos relativos a características econômicas, sociais e formativas desse público que compõe parte expressiva da força de trabalho responsável pela produção de aproximadamente 90% da pesquisa científica desenvolvida no Brasil.



Este esforço inicial merece aprofundamento, bem como aplicação de outros instrumentos de coleta de dados, cotejamento com outras pesquisas que contribuam para precisar melhor as condições vigentes e aquelas necessárias a um processo de valorização da carreira científica no país. No tópico subsequente serão abordados os projetos de lei que pautaram os direitos dos(as) pós-graduandos(as) desde a década de 1980 no Brasil.



5 PROPOSTAS RELATIVAS AOS DIREITOS DE PÓS-GRADUANDOS E PÓS-GRADUANDAS

Neste tópico é apresentada uma análise de projetos de lei com proposituras protetivas dos direitos dos(as) pós-graduandos(as) e, por fim, são apresentados caminhos possíveis de desdobramentos desse amplo debate sobre a complexa natureza desses estudantes-trabalhadores.

A **situação institucional** do(a) estudante de pós-graduação **não oferece condições atrativas ao desenvolvimento da atividade de pesquisa**. Pelo contrário, ao adiar sua entrada no mercado formal de trabalho, mestrandos(as) e doutorandos(as) não têm acesso a qualquer proteção em termos de previdência e seguridade social. Mesmo a possibilidade de remuneração por meio de bolsas se dá em um quadro de desvalorização, como já demonstrado.

Muitos pós-graduandos e pós-graduandas mantêm **dedicação exclusiva à pós-graduação**, abdicando de ingressar no mercado de trabalho, ou na docência para formarem-se nos graus mais altos de desenvolvimento possível na ciência brasileira: temos o Mestrado, o Doutorado (acadêmicos ou profissionais), as Residências, o Pós-doutoramento - os quais representam uma fase complementar de formação -, mas todos, indubitavelmente fazem parte da **complexa formação de um ou uma cientista, de um(a) pesquisador(a)**.

Não há, com clareza, um **“plano de carreira acadêmico”** que oriente o trajeto do(a) pesquisador(a) na pós-graduação, conferindo-lhe a oportunidade de fazer escolhas. O que há, muitas vezes, é a **persistência** daquelas e daqueles que - acreditando na ciência e no potencial que têm a universidade como *lócus* de desenvolvimento de conhecimento e tecnologia - seguem na carreira acadêmica, adiando os planos de entrada no mercado de trabalho, na docência, e, portanto, de ganhos financeiros para sustento de si e de sua família.

Abdicam ainda da adesão a um **sistema de seguridade social**, haja vista que, na ausência de regulamentação do contrato do(a) pós-graduando(a) brasileiro(a), e da absoluta ausência de qualquer previsão legal protetiva nos âmbitos trabalhistas e previdenciários quando decidem ser pesquisadores, e seguir a longa formação acadêmica para se tornarem especialistas em suas áreas de atuação.

Atualmente, aos olhos do Estado e da sociedade, o(a) pós-graduando(a) não é

jovem o suficiente para ser apenas estudante, mas, caso não exerça atividade profissional remunerada, também não tem sua atividade - de pesquisa - valorizada. Assim, não tem direito a políticas de permanência voltadas a estudantes de graduação, mas, também não acessa direitos trabalhistas e previdenciários que tornariam este passo inicial da carreira acadêmica mais atrativo. Fica, assim, no “limbo”, produzindo conhecimento, desenvolvendo tecnologias dentro das universidades, algumas vezes até mesmo lecionando (no doutorado é possível, com autorização do programa de pós-graduação que o estudante ministre até 12 horas aula por semana), sem, entretanto, ter a devida proteção social. Essa “dupla condição”, destacada por todo esse documento suscitou uma análise breve sobre as inúmeras iniciativas - registradas desde a década de 1980, de regulamentação do labor do(a) pós-graduado(a).

Elencamos no quadro a seguir, e passamos a desenvolver breve análise sobre as principais demandas que aparecem nos projetos de lei analisados (desde 1985), e que se atualizam e renovam a cada ano que passa, uma vez que muitas delas nunca foram atendidas.

Mencionamos a seguir os projetos de lei que tramitam e que tramitaram (desde a década de 1980) que tratam dos direitos dos pós-graduandos. São apresentados em ordem cronológica inversa, do mais atual, para o mais antigo, pretendendo assim dar visibilidade àqueles que estão em tramitação, explicitando quais temas eles abordam, mas sem perder de vista a existência de outros temas relevantes em outro tempo histórico, e também, a existência de **temas que persistem à passagem do tempo, como por exemplo a instituição de um mecanismo de reajuste das bolsas.**

Ao final do quadro, portanto, localiza-se o projeto de lei elaborado pelo Movimento Nacional de Pós-Graduandos e apresentado pelo então deputado Florestan Fernandes na década de 1980, que motiva a homenagem feita no título deste dossiê.

Quadro 1. Apresentação dos projetos de Lei que tratam a situação do(a) pós-graduando(a) brasileiro(a).

Projeto de Lei	Ementa	Status da tramitação (julho 2023)	Direitos propostos
PL 1104/2023 Senador Weverton (PDT/MA)	Regulamenta o contrato de pesquisador pós-graduando.	Está na Secretaria de Apoio à Comissão de Assuntos Sociais no Senado Federal. Devolvido pelo Senador Flávio Arns, para redistribuição.	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilita a contratação de pesquisadores pós-graduandos por entes privados mediante pagamento de bolsas no mesmo valor que aquelas pagas por instituições públicas; - Garante condições de trabalho iguais às dos demais profissionais nessas empresas em termos de saúde e segurança do trabalho, inclusive quanto à jornada de trabalho e períodos de descanso, mas não haverá vínculo conforme a CLT e a contribuição à previdência será como segurado individual; - A jornada deverá acomodar a necessidade de dedicação ao seu curso, bem como, na forma de acordo individual, a tempo de licença para o desempenho das atividades necessárias à conclusão de sua dissertação ou tese; - Permite contratação de estudantes que recebam bolsas de instituições públicas. Neste caso, a bolsa do ente privado pode ser metade do valor da bolsa de pesquisa recebida de instituição pública; - Estabelece incentivos fiscais a instituições que contratarem pesquisadores pós-graduandos.
PL 2932/2020 Dra. Soraya Manato (PSL-ES)	Altera a Lei nº 6.932, de 1981, e a Lei n. 11.129, de 2005, para dispor sobre o valor da bolsa do médico-residente e da residência multiprofissional e em área profissional da Saúde.	Apensado ao PL 2803/2019	<ul style="list-style-type: none"> - Equipara as bolsas para residências multiprofissionais e em área profissional da Saúde às concedidas aos médicos-residentes.
PL 3360/2020 Dra. Soraya Manato (PSL-ES)	Altera o art. 4º da Lei nº 6.932, de 1981, para dispor sobre o valor da bolsa dos médicos-residentes e seu reajuste anual, bem como sobre auxílio-alimentação e auxílio-moradia concedidos a esses beneficiários.	Apensado ao PL 2803/2019	<ul style="list-style-type: none"> - Reajuste anual das bolsas de médico-residente com base no Índice Geral de Preços de Mercado (IGPM).

Projeto de Lei	Ementa	Status tramitação (julho 2023)	Direitos propostos
PLC 4034/2020 Dep. Orlando Silva (PCdoB/SP)	Altera o artigo 3º da Lei nº 13.998/2020, para acrescentar o parágrafo 4º, que estende o Auxílio Emergencial para todos os pós-graduandos brasileiros pelo período que perdurar a pandemia de COVID-19, e dá outras providências.	Tramitação na Câmara TEMA CADUCOU	- Estende o Auxílio Emergencial para todos os pós-graduandos brasileiros pelo período que perdurar a pandemia de COVID-19.
PL 4413/2020 Orlando Silva (PCdoB/SP)	Prorroga todos os prazos dos pós-graduandos, pelo prazo de um ano em todos os programas de pós-graduação em curso, e dá outras providências.	Aguardando Designação de Relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) da Câmara dos Deputados	- Prorroga por um ano todos os prazos dos pós-graduandos em todos os PPG (em função da pandemia).
PL 4412/2020 Orlando Silva (PCdoB/SP)	Dispõe sobre ações emergenciais destinadas a apoiar a pós-graduação e a pesquisa, a serem adotadas durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.	Está na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Designada Relatora, Dep. Laura Carneiro (PSD-RJ)	- Estabelece medidas emergenciais de apoio às atividades de pesquisa e pós-graduação durante a pandemia, como reajuste de bolsas, acréscimo de verbas para a Capes e o CNPq, garantia de auxílio à pós-graduandos que tiveram pelo menos 30% da renda reduzida, entre outras.
PL 2803/2019 Dr. Luiz Antônio Teixeira Jr. (PP/RJ)	Altera o art. 4º da Lei nº 6.932, de 181, dispondo sobre o valor da bolsa do médico-residente.	Aguardando a designação de relator na Comissão de Finanças e Tributação	- Equipara o valor da bolsa do médico-residente ao valor da bolsa do Programa Mais Médicos.
PL 2290/2019 Felipe Carreras (PSB/PE)	Dispõe sobre o reajuste das bolsas concedidas pelos órgãos federais de apoio e fomento à pós-graduação e pesquisa.	Arquivado	- Reajuste anual de bolsas de acordo com a inflação (IPCA).

Projeto de Lei	Ementa	Status tramitação (julho 2023)	Direitos propostos
PL 10676/2018 Celso Pansera (PT/RJ)	Altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para incluir os estudantes de cursos de pós-graduação do ensino superior como segurados facultativos do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).	Arquivado	- Garante previdência ao pós-graduando bolsista ou sem renda própria, incluindo os estudantes de cursos de pós-graduação do ensino superior como segurados facultativos do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).
PL 5876/2016 Celso Pansera (PT/RJ)	Dispõe sobre a aplicação dos recursos do Fundo Social nas áreas de Ciência e Tecnologia, e dá outras providências.	Aguardando Designação de Relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC)	- Destina 25% do Fundo Social do Pré-Sal para Ciência e Tecnologia.
PL 4559/2016 Lobbe Neto (PSDB/SP) e Eduardo Cury (PSDB/SP)	Dispõe sobre o reajuste anual das bolsas concedidas pelos órgãos federais de apoio e fomento à pós-graduação e pesquisa.	Aguardando Designação de Relator na Comissão de Finanças e Tributação (CFT)	- Reajuste anual de bolsas de acordo com a inflação (INPC) após correção da inflação acumulada desde 2013, data do último reajuste no momento da apresentação do projeto.
PL 2950/2015 Davidson Magalhães (PCdoB/BA)	Altera o art. 12 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir o bolsista como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social.	Apensado ao PL 6894/2013	- Inclui no regime de previdência "o bolsista com idade igual ou superior a dezesseis anos que perceba bolsa de estudo e de pesquisa, de valor igual ou superior a um salário mínimo".
PL 1270/2015 Orlando Silva (PCdoB/SP)	Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAES.	Apensado ao PL 1434/2011	- Inclui os estudantes de pós-graduação no PNAES.

Projeto de Lei	Ementa	Status tramitação (julho 2023)	Direitos propostos
PL 2890/2015 Davidson Magalhães (PCdoB/BA)	Dispõe sobre a reserva de vagas para o ingresso na pós-graduação nas universidades e instituições federais de ensino superior e dá outras providências.	ARQUIVADO	- Cotas nos programas de pós-graduação: 20% para candidatos autodeclarados negros; 20% para candidatos carentes oriundos da rede privada e pública de ensino superior; 5% para candidatos com deficiência, não podendo ser inferior a uma vaga; 5% para candidatos indígenas e quilombolas, não podendo ser inferior a uma vaga.
PL 6894/2013 Gonzaga Patriota (PSB/PE)	Dispõe sobre a vinculação de bolsistas de iniciação científica para ensino superior e médio, estudantes de escolas técnicas federais e prestadores de serviço militar obrigatório, ao Regime Geral de Previdência Social e dá outras providências.	Aguardando Parecer do Relator na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF)	- Equipara a condição dos bolsistas de pesquisa à dos prestadores de serviço militar obrigatório em relação à previdência: vincula bolsistas de iniciação científica para ensino superior e médio, estudantes de escolas técnicas federais e prestadores de serviço militar obrigatório ao Regime Geral de Previdência Social de que trata a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.
PL 1434/2011 Prof. Dorinha (DEM/TO)	Institui o Fundo Nacional de Assistência ao Estudante de Nível Superior - FUNAES.	Aguardando Parecer do Relator na Comissão de Educação (CE)	- Cria o fundo de Assistência Estudantil para todos os estudantes do Ensino Superior, sem limitar à graduação (como é o PNAES).
PL 2315/2003 Jorge Bittar (PT/RJ)	Dispõe sobre os critérios para definição dos valores das bolsas de fomento ao desenvolvimento científico, tecnológico, artístico e cultural e dá outras providências.	ARQUIVADO	- Valor das bolsas (do ensino médio ao pós-doc) atrelado aos salários de docentes; - Inclui bolsas de pesquisas, não apenas aquelas destinadas a estudantes; - Estabelece taxa de bancada (30%); - Licença-maternidade para bolsistas.

Projeto de Lei	Ementa	Status tramitação (julho 2023)	Direitos propostos
PL 3663/2000 Gilmar Machado (PT/MG)	Dispõe sobre a concessão de bolsas de estudos a pós-graduandos e dá outras providências.	ARQUIVADO	<ul style="list-style-type: none"> - Valor das bolsas atrelado aos vencimentos de docentes concursados; - Auxílio dissertação/tese; - Seguro insalubridade ou periculosidade (inclusive para não-bolsistas); - Reconhecimento da ANPG como entidade representativa dos pós-graduandos; - Quem receber bolsa no exterior deve atuar em instituição brasileira de ensino e pesquisa pelo mesmo período que foi custeado no exterior, sob pena de ter que ressarcir os valores (dever).
PL 2405/1989 Florestan Fernandes (PT/SP) PLC 45/1991	Dispõe sobre a concessão de bolsa de estudo e pesquisa aos pós-graduandos e dá outras providências - Reapresentação do PL 2405/1989, do deputado Florestan Fernandes como PLC 45/1991.	ARQUIVADO	<ul style="list-style-type: none"> - Dispõe sobre a concessão de bolsa de estudo e pesquisa aos pós-graduandos equiparadas à 80% dos vencimentos dos docentes que não implica em vínculo empregatício; - prevê assistência médico hospitalar para o pós-graduando; - prevê o direito à recebimento por insalubridade ou periculosidade; - Prevê prorrogação de prazo de 4 meses para a pós-graduanda gestante;
PL 6545/1985 João Faustino (PFL/RN)	Dispõe sobre o valor das bolsas de estudo a nível de pós-graduação e dá outras providências	ARQUIVADO	<ul style="list-style-type: none"> - Valor das bolsas: seis Salários Mínimos para Mestrado e nove Salários Mínimos para doutorado; - Bolsas com valores definidos pela instituição concedente para pós-graduandos com vínculo empregatício, considerando elementos como número de dependentes e valores percebidos; - Garantia de bolsa durante todo o período regular do curso, com possibilidade de prorrogação mediante justificativa, e emissão de comprovante do pagamento (para valer como comprovante de renda); - Assistência médico-odontológica por meio de convênio entre instituição concedente e Ministério da Previdência e Assistência Social; - Seguro-saúde para insalubridade ou periculosidade; - Período de realização do curso contado como efetivo exercício profissional para fins de aposentadoria; - Licença-maternidade de pelo menos três meses.

Buscando sistematizar propostas que valorizem a atividade formativa e laboral dos(as) pós-graduandos(as), a ANPG intentou analisar as diferentes proposituras de regulamentação da atividade de pesquisa ao longo das últimas quatro décadas, evidenciando a necessidade de investimento em recursos humanos e na implementação de legislação específica protetiva dos direitos dos(as) pós-graduandos(as). Ressalta-se, assim, a luta pela conversão desses projetos em lei, e pela elaboração de outros projetos que contemplem temas como alimentação, moradia, transporte, a assistência à saúde (física e mental) do(a) pós-graduando(a), o acesso a recursos necessários para a realização da pesquisa, temas que são **ponta de lança** quando se fala em assegurar estabilidade ao pesquisador, promover a permanência estudantil, evitar a fuga de cérebros e mais, de promover a valorização da atividade de pesquisa no Brasil.

As principais demandas que aparecem nos Projetos de lei (em ordem de incidência) são:

- 1) Mecanismo de reajuste permanente do valor das bolsas;
- 2) Garantia de acesso à previdência para os(as) pós-graduandos(as) para efeitos de contagem de tempo de serviço;
- 3) Garantia de acesso a seguridade social de forma ampla: direitos de saúde e assistência social;
- 4) Direitos como adicionais de insalubridade e periculosidade;
- 5) Extensão às não-bolsistas dos direitos de licença-maternidade concedidos às bolsistas (tema já contemplado em lei federal atualmente),
- 6) Criação de auxílio maternidade/paternidade permanente;
- 7) Assistência Estudantil na pós-graduação;
- 8) Reserva de vagas na pós-graduação (Cotas);
- 9) Assistência médico-hospitalar e odontológica;
- 10) Assistência psicológica.

Analisando os Projetos de Lei existentes até o ano de 2023 e buscando refletir sobre o conjunto de direitos propostos, assim como sobre a escassez de direitos dos pós-graduandos(as) positivados na atual conjuntura, vale destacar alguns grupos de propostas. A primeira e mais importante demanda que se renova - já há algumas décadas

- é a **criação de um mecanismo de reajuste permanente do valor das bolsas**, que permita que a remuneração do(a) pesquisador(a) *por consequência* receba aumentos anuais e, assim, acompanhe os índices inflacionários e a realidade econômica do país. A ausência de mecanismos de reajuste ocasionam a situação que vivemos atualmente, em que as perdas inflacionárias acumuladas ao longo dos anos geraram a corrosão nos valores das bolsas de estudos em cerca de 56% no seu poder de compra.

Há alguns Projetos de Lei que buscam instituir **reajuste anual das bolsas** com base no Índice Geral de Preços de Mercado, o IGPM (PL 3360/2020, que propõe esse reajuste para de médicos-residentes), outros propõem o reajuste anual de bolsas de acordo com a inflação, o IPCA (PL 2290/2019, para bolsas concedidas pelos órgãos federais de apoio e fomento à pós-graduação e pesquisa), outros ainda propõem que o reajuste anual das bolsas seja feito de acordo com a inflação, mas com base no INPC (PL 4559/2016) e ainda, um Projeto de Lei, o mais antigo deles, proposto pelo deputado Florestan Fernandes, PL 6545/85, **atrela o valor das bolsas ao salário mínimo**, designando para mestrado um valor correspondente a seis salários mínimos e ao doutorado o valor de nove salários mínimos, o que, ao nosso ver, talvez seja **a melhor hipótese proposta, até o momento**.

Definir qual seria **o melhor índice de reajuste** é algo contingencial, do campo econômico, que tem passado por dinâmicas mudanças, principalmente depois da pandemia da Covid-19, razão pela qual **a escolha pelo salário mínimo como critério seja a escolha mais acertada**, tendo em vista que é o critério basilar do governo federal para o reajuste da remuneração da base de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros.

Outros Projetos de Lei que equacionam esta questão equiparando as bolsas dos pesquisadores à remuneração de determinadas categorias (como os docentes, os médicos-residentes, os médicos do Programa mais-Médicos) o PL 2932/2020, PL 3360/2020, 2803/2019, PL 2315/2003, PL 3663/2000. Vemos dois problemas nesse tipo de vinculação: (i) pode haver a qualquer momento a extinção do cargo/carreira em que se baseie a lei para a realização do reajuste (como por exemplo, houve a extinção do Programa Mais Médicos durante o governo anterior), e (ii) pode não haver reajuste desta categoria/carreira, o que obstará o reajuste das bolsas de pós-graduação em cascata. Entendemos que este tipo de vinculação pode fazer com que o mecanismo de reajuste torne-se então ineficaz.

A segunda demanda que mais aparece é **a garantia de previdência para os pós-**

graduandos para efeitos de contagem de tempo de serviço como um das faces da **seguridade social**, seguida da **garantia de acesso aos direitos de saúde e assistência social**, como por exemplo para os efeitos de afastamento e recebimento de auxílio doença, licença maternidade (único direito deste campo já concedido às pós-graduandas bolsistas). Há uma demanda de extensão dos direitos de licença-maternidade, e portanto, de possibilidade de extensão do período para a realização da pesquisa, concessão vigente às bolsistas, às demais pesquisadoras, que na ausência de uma diretiva geral ficam à mercê das decisões internas à seus programas.

A preocupação com o acolhimento do(a) pós-graduando(a), com o segurado social para **efeitos de contagem do tempo junto à Previdência social** aparece nos PL 1104/2023, PL 10.676/2018, PL 2950/2015 (apensado ao PL 6894/2013) e, ao lado do mecanismo de reajuste de bolsas é talvez uma das lutas mais importantes no espectro de constituição dos direitos de profissionalização dos pós-graduandos, pois é o que garantirá que o tempo investido na realização da pesquisa científica - dois anos no mestrado, quatro anos no doutorado, em regra, e dois anos ou mais no estágio pós-doutoral - em média, sete ou oito anos, sejam computados como tempo de efetiva contribuição para o tempo de aposentadoria.

Importante que se discuta nesse âmbito da inserção do pós-graduando do sistema de seguridade social sobre a origem do desconto do percentual: se ele for realizado do valor da bolsa, tal qual ocorre para os trabalhadores, com o desconto direto no salário - pode haver um retrocesso financeiro, já que **a bolsa - mesmo reajustada - é ainda um valor diminuto perto da remuneração ofertada pelo mercado de trabalho, e tendo em vista que os valores atuais das bolsas não representam ainda a necessária recomposição inflacionária dos últimos anos.**

A formação de um(a) pesquisador(a), cientista, especialista em um determinado campo do saber é tarefa que demanda tempo; seis anos (dois anos de mestrado e quatro anos de doutorado), que é ainda um tempo médio (tendo em vista que a trajetória de cada um é pessoal) corresponde à quase metade do tempo mínimo necessário de contribuição para aposentadoria pelas atuais regras no Brasil. Negar ao(à) pesquisador(a) a possibilidade de contribuição neste tempo de realização de sua pesquisa corresponde a **desconsiderar a pesquisa científica como legítima atividade produtiva.**

A inserção do(a) pesquisador(a) oficialmente no sistema de seguridade social vai contemplar ainda outros direitos como a **proteção à saúde** caso adoeça durante a

realização da pós-graduação, proteção que consideramos de extrema relevância, haja vista os níveis de adoecimento mental dos mestrandos e doutorandos, assunto já abordado anteriormente. O PL 6894/2013, o PL 2958/2015, o PL 10676/2018 tratam deste tema. Importante ressaltar que nesse tema da saúde, ainda se debate o **acesso à assistência médico hospitalar e odontológica** (PL 6545/1985), e à **assistência psicológica** que poderiam vir a ser oferecidos pelas universidades aos(às) pós-graduandos(as), como é realizado em algumas instituições.

Ressalte-se que a demanda sobre **saúde mental**, que já era muito relevante na última década, tendo vista o alto nível de adoecimento do(a) pós-graduando(a), agravou-se ainda mais após a pandemia de Covid-19, razão pela qual acreditamos que a implementação de políticas públicas e políticas institucionais no sentido de abarcar essa demanda é da maior urgência.

Ainda há a procura pelo **atendimento de direitos como os adicionais de insalubridade e periculosidade**, essencialmente aos pós-graduandos(as) que, em sua atividade de pesquisa se vêem expostos a esses tipos de risco, como, por exemplo, os que trabalham realizando pesquisas em laboratórios. Esse é um tema abordado pelo PL 3663/2000 que rememora o que já proposto no PL 6545/1985.

No esteio da discussão acerca da **parentalidade na pós-graduação** o PL 6545/1985 propunha que o valor das bolsas fosse definido pela instituição concedente para pós-graduandos(as) com vínculo empregatício, considerando elementos como número de dependentes e valores percebidos. Ali havia a semente da discussão que é realizada atualmente acerca dos pós-graduandos, pais e mães, que além da sua função de pesquisador(a) acumulam a função de responsáveis financeiros e pelo cuidado mesmo com seus filhos e dependentes. Nesse sentido, ainda que embrionária a discussão sobre a **criação de um auxílio parentalidade - maternidade/paternidade - permanente**, e de mecanismos de permanência dos pais e mães (como o arrefecimento de creches) na universidade se tornam necessários. Em abril de 2021 (CNPQ, 2021), o CNPq realizou mudança no registro do Currículo Lattes a fim de permitir o registro dos períodos de licença-maternidade, com o objetivo de atender a demandas de representantes da comunidade científica e de instituições parceiras, sobretudo do movimento *Parent in Science*, que defende considerar a redução do ritmo de produção acadêmica durante o período de licença-maternidade em processos seletivos e de progressão de carreira. As representantes do movimento argumentam em favor de que a análise de currículos que

costumam incluir barômetros para medir a produção dos últimos cinco anos dos(as) pesquisadores(as), estenda este prazo por período idêntico ao da licença-maternidade registrada no currículo lattes.

Há ainda a questão da **assistência Estudantil na pós-graduação**, que depende não apenas da elaboração e desenho de uma política pública eficiente – que se articule inclusive com outras políticas públicas já existentes, como a **Lei de Cotas**, que visa o ingresso – mas que só pode ter efetividade em sua função de acesso de pessoas pretas, pardas, indígenas e pessoas com deficiência, se receber o apoio de uma **robusta política de permanência**, que perpassa os mecanismos de **assistência estudantil na pós-graduação**.

Alimentação, moradia e transporte representam talvez dos direitos mais basilares a que uma pessoa com dignidade (assegurada pela nossa Constituição Federal) devem poder gozar. O PL 1270/2015, por exemplo, trata desses direitos, e pugna pela inclusão do pós-graduando no PNAES. Por qual razão, então, ainda não há previsão legal maciça e efetiva desses direitos às pós-graduandas e aos pós-graduandos?

É fulcral afiançar, imediatamente, a aprovação de projetos, políticas e ações que dêem garantia de formação e trabalho aos pós-graduandos(as) e mais, que lhes assegurem oportunidades de desenrolarem suas carreiras, considerando que disso também depende o desenvolvimento nacional.

Por esta razão, apresentamos a seguir aquilo que consideramos ser a mais completa sistematização (até o momento) de demandas existentes entre as pesquisadoras e pesquisadores da pós-graduação, somando à algumas perenes demandas já apresentadas desde 1985 – **como a criação de um mecanismo de reajuste do valor das bolsas de estudo e o tempo para a previdência** – e ainda com a atualização de outras – como a proteção à parentalidade –, e acrescentando novas e atualíssimas demandas – como a questão da saúde mental.

Quadro 2. Pauta de Direitos relativos à atividade de pesquisa dos Pós-graduandos e Pós-Graduandas no Brasil

Tema	Direitos	Situação atual	Proposta
Valorização da atividade de pesquisa	Reajuste das bolsas	Não existe mecanismo de reajuste definido	Mecanismo de reajuste permanente e anual das bolsas (ancorado no salário mínimo nacional, por exemplo)
	Taxa de bancada	Taxa de bancada atrelada a algumas modalidades de bolsas oferecidas por algumas agências (bolsa de doutorado do CNPq e algumas FAPs)	Expandir para todas as bolsas a taxa de bancada – recurso que tem como finalidade auxiliar em qualquer atividade (acadêmica, de pesquisa e do projeto) do beneficiário
	Auxílio tese	Já existiu auxílio-tese do CNPq para apoiar mestrandos(as) e doutorandos(as) com gastos relativos à elaboração e conclusão dos projetos de tese e dissertação.	Institucionalizar uma bolsa extra no período de conclusão do mestrado e doutorado
	Auxílio publicação e participação em eventos	Há editais de apoio a publicação e/ou participação em congressos e eventos, bem como recursos para reembolso disponibilizados por alguns programas de pós-graduação	Ampliação e oferta descentralizada de auxílios a publicações e participação em eventos
	Auxílios insalubridade e periculosidade	Não existem	Adicionais para quem realiza atividade de pesquisa nessas condições + EPIS

Tema	Direitos	Situação atual	Proposta
Seguridade social – saúde, previdência e assistência social	Previdência	Existe a possibilidade de contribuição como segurado(a) facultativo(a), contribuindo com no mínimo 20% do Salário Mínimo; No caso dos(as) bolsistas de residência, há desconto de 11% a 20% no valor da bolsa a título de contribuição para o INSS e garantia de direitos previdenciários plenos	Garantir que o tempo de formação de mestres e doutores seja computado como tempo de serviço, a menos que o(a) pós-graduando(a) já seja segurado(a) do INSS.
	Saúde	Políticas em nível institucional que permitem regime domiciliar; Políticas em nível institucional de licença-saúde, que permitem adiamento de prazos; Licença-saúde de até 6 meses com suspensão de pagamento da bolsa, para bolsistas de Demanda Social (DS Capes)	Garantia de atendimento em serviços de saúde física e mental oferecidos pela instituição; Possibilidade de afastamento médico remunerado e sem prejuízo ao tempo de pesquisa e de prorrogação de prazo nesses casos
	Parentalidade	Lei Federal que garante licença maternidade/adoção para bolsistas com prorrogação da vigência da bolsa (120 dias) e suspensão das atividades acadêmicas; Espaço para registro do período de licença-maternidade no currículo lattes	Ampliação da licença para alcançar pais e mães; Inserir em editais de concursos, bolsas e outros processos seletivos a ampliação do período de análise das produções acadêmicas equivalente ao período de licença-maternidade

Tema	Direitos	Situação atual	Proposta
Políticas de acesso e permanência	Moradia	Políticas locais de moradias universitárias, nem sempre com possibilidade do(s) pós-graduando(a)(s) terem acesso	Auxílio moradia ou política de garantia de moradia universitária para pós-graduandos(as)
	Transporte	Políticas locais de meia-passagem em algumas cidades	Meia passagem como estudante realizada em todos os estados (interestadual ^[2]) e municípios brasileiros
	Alimentação	Restaurante Universitário/bandejão como política institucional em algumas universidades	Vale alimentação ou inclusão dos pós-graduandos(as) no PNAES
	Políticas Afirmativas	Há experiências de reserva de vagas em algumas instituições	Instituir reserva de vagas para grupos minorizados e/ou vulnerabilizados na pós-graduação brasileira e oferecer políticas de acolhimento e suporte à permanência



As propostas apresentadas neste Quadro compõem uma **“cesta de direitos”** para valorização do pós-graduando e da pós-graduanda, da pesquisa, do desenvolvimento de ciência e tecnologia em nosso país, o que somente poderá se efetivar quando deixarem de ser propostas e forem integradas ao ordenamento jurídico, instauradas como políticas públicas efetivas, em forma de leis federais, estaduais ou municipais, decretos, portarias e regulamentos. A valorização da atividade de pesquisa é o caminho necessário para atrair talentos para as carreiras acadêmicas e científicas, elemento importante ao desenvolvimento do país.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não existem respostas simples para problemas complexos. O desafio do Brasil em termos de desenvolvimento social e econômico exige que haja um processo decidido, estável e sustentado de implementação de uma estratégia com base na C,T&I e nas potencialidades naturais e de recursos humanos deste rico país de dimensões continentais. Direcionar o Brasil às fronteiras do conhecimento exige que sejam enfrentados problemas históricos basilares, como o alto grau de desigualdade que persiste em marcar a nossa realidade social.

O mercado de trabalho brasileiro apresenta particularidades decorrentes do nosso subdesenvolvimento e da posição que ocupamos na divisão internacional do trabalho. Essas características determinam nossa dinâmica econômica e estrutura social. Com um excedente estrutural de força de trabalho e uma estrutura produtiva voltada para bens e serviços pouco intensivos em tecnologia, o setor produtivo nacional não consegue absorver adequadamente a mão de obra qualificada gerada pelas universidades brasileiras. Essa situação revela os obstáculos subjacentes ao acesso dos pós-graduados a ocupações compatíveis com suas formações e desconstrói a ideia de que o desemprego é resultado de falta de qualificações adequadas ou da inflexibilidade salarial dos profissionais.

O excedente estrutural de força de trabalho é uma característica dos países subdesenvolvidos e está relacionado à incapacidade das economias periféricas em gerar empregos decentes na mesma proporção do crescimento da população economicamente ativa. Isso ocorre devido à dinâmica das cadeias globais de valor, que são determinadas pelos países industrializados e protagonistas nos processos de inovação e expansão produtiva. Países como o Brasil, especializados na exportação de commodities primárias, dependem dos ciclos de dinamismo estabelecidos em outros territórios para crescer e gerar empregos. Mesmo durante os ciclos de alta nas commodities, como ocorrido nos anos 2000 impulsionado pela expansão da China, as ocupações qualificadas são geradas principalmente nos setores de maior produtividade.

Diante do excedente estrutural de força de trabalho, o país enfrenta altas taxas de desemprego, baixos salários e alta rotatividade. As elevadas taxas de desocupação registradas a partir de 2015, especialmente nos quatro anos do governo de Bolsonaro,

aumentaram o subemprego, reduziram os salários e levaram os trabalhadores qualificados a aceitarem ocupações que não requeriam suas habilidades. Isso reafirma que o desemprego não é resultado de baixa ou inadequada qualificação dos trabalhadores, mas sim da incapacidade da economia em gerar empregos, principalmente os qualificados.

Portanto, o desafio de criar ocupações qualificadas vai além do estímulo ao crescimento econômico. É necessário promover a expansão de setores estratégicos intensivos em tecnologia, o que demanda um projeto de desenvolvimento nacional. As políticas públicas voltadas para a ampliação do acesso ao ensino superior, iniciadas nos anos 2000, foram bem-sucedidas em aumentar a inclusão e reduzir desigualdades educacionais. No entanto, é necessário adotar estratégias de expansão da pesquisa científica e tecnológica, bem como medidas de reindustrialização, para gerar um crescimento consistente de ocupações qualificadas, tanto em atividades de ensino e pesquisa quanto no setor produtivo.

A busca por ocupações qualificadas requer um esforço conjunto que envolve o fortalecimento da capacidade tecnológica, o estímulo à inovação, o apoio à pesquisa e a criação de um ambiente propício para o desenvolvimento de setores estratégicos. Somente com um projeto de desenvolvimento que valorize o conhecimento, promova a inclusão e estimule a produção de bens e serviços de maior valor agregado será possível superar os desafios relacionados à falta de ocupações qualificadas e impulsionar o desenvolvimento econômico do país.

A necessidade do país se inserir de forma qualificada nas terceira e quarta revoluções industriais e fomentar políticas de desenvolvimento sustentável abre oportunidades para a geração de ocupações de elevada qualificação e impulsiona o desenvolvimento econômico. A adoção de novas tecnologias, como inteligência artificial, internet das coisas, big data e automação, proporciona oportunidades para o surgimento de ocupações qualificadas em áreas como tecnologia da informação, engenharia, ciência de dados e desenvolvimento de softwares. O país precisa estar preparado para aproveitar essas oportunidades, capacitando profissionais para atuar nesses setores em rápido crescimento.

Além disso, a promoção de políticas de desenvolvimento sustentável é fundamental para o crescimento econômico equilibrado e a preservação do meio ambiente. A preocupação com a sustentabilidade abre espaço para a criação de ocupações

qualificadas em áreas como energias renováveis, eficiência energética, gestão ambiental e economia circular. A transição para uma economia verde e sustentável demanda profissionais capacitados para lidar com os desafios e oportunidades que surgem nesse contexto.

A geração de ocupações de elevada qualificação está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento econômico. A inserção qualificada nas revoluções industriais e a promoção do desenvolvimento sustentável impulsionam a produtividade e a inovação. O investimento em ciência, tecnologia e inovação, aliado à formação de profissionais qualificados, possibilita o surgimento de setores estratégicos e intensivos em conhecimento, que geram empregos de alta qualificação.

A expansão das novas tecnologias exige uma abordagem interdisciplinar, envolvendo profissionais das mais diversas áreas das ciências humanas, exatas e sociais. Essa necessidade decorre da complexidade dos dilemas e desafios que surgem com o avanço tecnológico e da compreensão de que as soluções não podem ser encontradas em uma única disciplina. As inovações tecnológicas têm impactos que vão além do âmbito técnico e científico, abrangendo questões sociais, éticas, culturais e políticas. Por exemplo, a inteligência artificial pode ter implicações na privacidade, no mercado de trabalho, na distribuição de renda e na tomada de decisões autônomas.

Para lidar com esses dilemas complexos, é necessário um diálogo entre profissionais das ciências humanas, que podem contribuir com perspectivas éticas, sociais e políticas, e profissionais das ciências exatas, que trazem conhecimentos técnicos e científicos sobre as novas tecnologias. É preciso que especialistas em direito, sociologia, psicologia, filosofia, economia, comunicação e outras áreas dialoguem com engenheiros, cientistas da computação e profissionais de tecnologia, a fim de analisar os impactos e as consequências das novas tecnologias sob diferentes perspectivas.

Ao discutir a regulamentação da inteligência artificial, é necessário considerar questões éticas, como a transparência dos algoritmos e a responsabilidade pelos resultados das decisões automatizadas. Ao mesmo tempo, é fundamental contar com a expertise técnica para compreender o funcionamento dos algoritmos e suas limitações. A abordagem interdisciplinar também contribui para a identificação de possíveis soluções e estratégias de mitigação dos impactos negativos das novas tecnologias. Essa colaboração multidisciplinar favorece a identificação de alternativas inovadoras, o desenvolvimento de políticas públicas adequadas e a promoção de tecnologias mais inclusivas e sustentáveis.

Fica evidente a necessidade de formação de profissionais de alta qualificação para lidar com os desafios decorrentes da expansão das novas tecnologias e seus dilemas. A abordagem interdisciplinar, que engloba profissionais das ciências humanas, exatas e sociais, é fundamental para compreender a complexidade dessas questões e buscar soluções abrangentes e contextualizadas. A formação de profissionais qualificados é essencial para que possam enfrentar os desafios e oportunidades gerados pela inovação tecnológica. Isso implica investir em programas educacionais que incentivem a interdisciplinaridade, promovam o pensamento crítico, estimulem a ética e a responsabilidade social, e forneçam as competências técnicas necessárias para atuar em setores estratégicos.

Além disso, é fundamental a formulação de políticas públicas que fomentem os setores estratégicos e de fronteira do desenvolvimento econômico. Isso envolve a criação de ambientes propícios à pesquisa e inovação, com o objetivo de impulsionar a criação de empregos qualificados e crescimento econômico. A capacitação de profissionais de alta qualificação aliada a políticas públicas que promovam o desenvolvimento de setores estratégicos contribui para impulsionar a economia. Estimula a geração de conhecimento, a inovação tecnológica, criação de ocupações qualificadas e fomenta soluções que respondam aos desafios e demandas da sociedade.

É nevrálgico que as políticas públicas levem em consideração as transformações sociais, econômicas e ambientais causadas pelas novas tecnologias. Devem ser desenvolvidas de maneira participativa e inclusiva, envolvendo diversos atores, como governo, academia, setor privado e sociedade civil, a fim de garantir que sejam abrangentes, equitativas e sustentáveis. Em suma, a formação de profissionais de alta qualificação e a formulação de políticas públicas que fomentem os setores estratégicos do desenvolvimento econômico são peças fundamentais para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades trazidas pelas novas tecnologias. Somente dessa forma será possível impulsionar o crescimento econômico de maneira sustentável, inclusiva e responsável, aproveitando a qualificada força de trabalho formada pelas universidades brasileiras.

Na condição híbrida de estudantes e trabalhadores, os(as) pós-graduandos(as) brasileiros(as) enfrentam problemas relacionados a acesso e permanência nos programas de mestrado e doutorado, sobretudo com vistas a garantir maior diversidade no corpo social da pós-graduação brasileira, absorvendo e integrando *corpos dissidentes*.

Embora adiem sua entrada no mercado de trabalho, não há valorização da atividade de pesquisa desenvolvida por esses profissionais que buscam o aprofundamento de seus conhecimentos a ponto de que seja garantida seguridade social, englobando direitos previdenciários, de saúde e de assistência social.

Mesmo as bolsas, que hoje contemplam cerca de 50% do corpo discente dos mestrados e doutorados, não possuem mecanismo de reajuste ou referência para o cálculo, de forma que sofrem historicamente perda de seu valor real - a desvalorização chega a 56% quando comparado ao valor das bolsas em 1995.

O processo de pesquisa e sistematização que resultou neste Dossiê Florestan Fernandes é um engajamento inicial de analisar as normativas, legislações, enfim, a condição institucional dos pós-graduandos e pós-graduandas brasileiros(as) a fim de propor um conjunto de direitos que se relacionam com as atividades que caracterizam a condição híbrida de estudante e trabalhador, ou seja, de profissionais formados em processo de formação mais qualificada. A *cesta de direitos* proposta constitui um esforço de elaboração sobre quais são as condições básicas que devem ser garantidas a mestrandos(as) e doutorandos(as) em um processo de valorização da pesquisa e da trajetória futuros(as) pesquisadores (as) por excelência do país.

Portanto, apresentamos este documento como subsídio a um debate que lhe convidamos a fazer parte. Apenas com um esforço de elaboração coletivo e plural podemos construir força social para que a pauta seja transformada em políticas concretas de valorização da pesquisa e dos(as) pesquisadores(as) no Brasil, desde a pós-graduação.

REFERÊNCIAS

- ABMES; EDUCA INSIGHTS. Associação Brasileira Mantenedoras De Ensino Superior (ABMES) e Educa Insigns. **Mestres e Doutores do Brasil**. 2017. Disponível em: https://abmes.org.br/arquivos/pesquisas/mestres_doutorados.pdf, Acesso em: 10 jul. 2023.
- ABREU, Roberta Melo de Andrade Abreu; ALMEIRA, Danilo Di Manno de. Refletindo sobre a pesquisa e sua importância na formação e na prática do professor do ensino fundamental. **R. Faced**, Salvador, n.14, p.73-85, jul./dez. 2008.
- ABREU, Roberta Melo de Andrade; LIMA JUNIOR, Arnaud Soares de. A formação do pesquisador e a Pós-Graduação em Educação no Brasil. **Rev. educ.** PUC-Campinas, Campinas, v. 21, n. 1, p. 89-101, jan./abr., 2016.
- ACADEMIC POSITIONS. PhD, Postdoc, and Professor Salaries in Germany. **Academic Positions**, 07 de outubro de 2018. Disponível em: <https://academicpositions.be/career-advice/phd-postdoc-and-professor-salaries-in-germany>. Acesso em: 10 jul. 2023.
- ALCADIPANI, Rafael; ROSA, Alexandre Reis. O pesquisador como o outro : uma leitura pós-colonial do “Borat ” brasileiro. **RAE**, São Paulo, v. 50, n. 4, p. 371-382, out./dez. 2010.
- AGUIAR, Leonardo. Regimes Próprios de Previdência Social dos Militares. In: AGUIAR, Leonardo. **Direito Previdenciário**. Joinville: Clube de Autores, 2018.
- ANDRÉ, Marli. A Formação do Pesquisador da Prática Pedagógica. **Plurais**, Salvador, v. 1, n. 1, p. 30-41, jan./abr. 2016.
- ANPG. **Documento de direitos e deveres das pós-graduandas e dos pós-graduandos do Brasil**. São Paulo: ANPG, 2014. Disponível em: <https://www.anpg.org.br/wp-content/uploads/2015/12/DOCUMENTO-DE-DIREITOS-finalizado.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2023.
- ASE. Academic Student Employees. **Our History**. 2023. Disponível em: <https://www.uaw4121.org/about/uw-before-and-after/>. Acesso em: 10 jul. 2023.
- ARTES, Amélia. Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós- graduação brasileira. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v.34, e192454, p. 1-23, 2018.
- AVELLAR, Sergio Oswaldo de Carvalho. Migração interna de mestres e doutores no Brasil: algumas considerações. **RBPG**, Brasília, v. 11, n. 24, p. 429 - 457, junho de 2014. Disponível em: <https://rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/512/pdf>. Acesso em: 20 mar. 2023.
- BARROS, Alexandre. Em pesquisa inédita do IBGE, 2,9 milhões de adultos se declararam homossexuais ou bissexuais em 2019. **Agência IBGE Notícias**, 25 maio 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33785-em-pesquisa-inedita-do-ibge-2-9-milhoes-de-adultos-se-declararam-homossexuais-ou-bissexuais-em-2019>>. Acesso em: 06 ago. 2023.

BARTH, Ortrud Monika; ALVAREZ, Cristina Engel. Rudolf Barth: um cientista pioneiro na ilha da Trindade. **Hist. cienc. saúde**, Manguinhos, v. 19, n. 3, set. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/843bGdFh9G6GXJPSjkBV6YM/?lang=pt>. Acesso em: 11 jun. 2023.

BONONE, Luana Meneguelli. **Previdência para os pós-graduandos**: caminhos para a construção de uma política sustentável. ANPG: São Paulo, 2017.

BORGES, Diélen. Estudo inédito traça perfil de pós-graduandos e dificuldades enfrentadas no mestrado e doutorado. **Comunica UFU**, 01 jun. 2021. Disponível em: <https://comunica.ufu.br/noticia/2021/06/estudo-inedito-traca-perfil-de-pos-graduandos-e-dificuldades-enfrentadas-no-mestrado>. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRAGA, Gabriel Silva; AGUIAR NETO, Antônio José Marinho; CARDOSO, Denise Machado. Indígenas intelectuais e a pós-graduação: um desafio para as universidades brasileiras. **Revista Zabelê**, Teresina, v. 3, n. 1, p. 95-122, 2022.

BRASIL. CNE. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 1, de 6 de abril de 2018**. Estabelece diretrizes e normas para a oferta dos cursos de pós-graduação lato sensu denominados cursos de especialização, no âmbito do Sistema Federal de Educação Superior, conforme prevê o Art. 39, § 3º, da Lei nº 9.394/1996, e dá outras providências. Disponível em: <https://encurtador.com.br/jqruS>. Acesso em: 07 jun. 2023.

BRASIL. CNE. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 7, de 11 de dezembro de 2017**. Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação stricto sensu. Disponível em: <https://encurtador.com.br/emzPQ>. Acesso em: 14 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007**. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI.

BRASIL. INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. **Instrução Normativa INSS/PRES nº 77/2015**. Atualizado em 10/09/2016. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=280473>. Acesso em: 19 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960**. Dispõe sobre as Pensões Militares. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3765.htm. Acesso em: 19 jul. 2023

BRASIL. **Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993**. Dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996**. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

BRASIL. **Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998.** Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004.** Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013.** Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE.

BRASIL. **Lei nº 12.933, de 26 de dezembro de 2013.** Dispõe sobre o benefício do pagamento de meia-entrada para estudantes, idosos, pessoas com deficiência e jovens de 15 a 29 anos comprovadamente carentes em espetáculos artístico-culturais e esportivos, e revoga a Medida Provisória nº 2.208, de 17 de agosto de 2001.

BRASIL, 2014. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016.** Dispõe sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação e altera a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, a Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011, a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, a Lei nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, a Lei nº 8.010, de 29 de março de 1990, a Lei nº 8.032, de 12 de abril de 1990, e a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, nos termos da Emenda Constitucional nº 85, de 26 de fevereiro de 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.536, de 15 de dezembro de 2017.** Dispõe sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção.

BRASIL. **Medida Provisória nº 895, de 6 de setembro de 2019.** Altera a Lei nº 12.933, de 26 de dezembro de 2013, que dispõe sobre o benefício do pagamento de meia-entrada para estudantes, idosos, pessoas com deficiência e jovens de quinze a vinte e nove anos comprovadamente carentes em espetáculos artístico-culturais e esportivos, e dá outras providências.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano Nacional de Pós-Graduação - PNPG 2011-2020**, v. 1. Coordenação de Pessoal de Nível Superior. Brasília, DF: CAPES, 2010a.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano Nacional de Pós-Graduação - PNPG 2011-2020**, v. 2. Coordenação de Pessoal de Nível Superior. Brasília, DF: CAPES, 2010b.

BRASIL. Senado Federal. **Ideia Legislativa 122499.** Regulamentação da profissão do pesquisador acadêmico. Regulamentação e inclusão da profissão de pesquisador acadêmico, executada por alunos de pós-graduações (mestrado e doutorado) e bolsistas

diversos, que recebem bolsa para desenvolverem suas pesquisas, durante o período em que estiverem nelas, com todos os direitos trabalhistas assegurados por lei. Proposta por Oscar Paz (PE). Transformada na Sugestão N. 31 de 2019.

BUSINESSTECH. **Big jump in domestic worker pay in South Africa** – here's how much you should be paying. 2023. Disponível em: <https://encurtador.com.br/ikz39>. Acesso em: 10 jul. 2023.

CABRAL, Thiago Luiz de Oliveira, et al. A Capes e suas sete décadas: trajetória da pós-graduação stricto sensu no Brasil. **Revista Brasileira de Pós-graduação-RBPG**, Brasília, v.16, n. 36, p. 2358-2332, outubro de 2020.

CAETANO SILVA, Talita.; PATTA BARDAGI, Marúcia. O aluno de pós-graduação stricto sensu no Brasil: revisão da literatura dos últimos 20 anos. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 12, n. 29, p. 683-714, dez. 2015. Disponível em: <<https://rbpg.capes.gov.br/rbpg/article/view/853>>. Acesso em: 06 ago. 2023.

CAF. **Points d'accueil de votre CAF**. Disponível em: <https://encurtador.com.br/gquvy>. Acesso em: 10 jul. 2023.

CAFARDO, Renata. Bolsas de pós-graduação: Presidente do CNPq defende reajuste anual para mestrado e doutorado. **Terra**, publicado em: 15 fev. 2023. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/bolsas-de-pos-graduacao-presidente-do-cnpq-defende-reajuste-anual-para-mestrado-e-doutorado,ada018ea419c696f0055529ad247c955s38yyevu.html>. Acesso em: 17 abr. 2023.

CÂMARA, Victor Mayer dos Santos. **Adoecimento e atendimento psicológico de pós-graduandos**: perfil, queixas e fatores associados aos sintomas de ansiedade. Dissertação (Mestrado Profissional Interdisciplinar em Ciências Humanas) –Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Diamantina, 2020.

CAMPUS FRANCE. **Campus France Brasil**. 2023. Disponível em: www.brasil.campusfrance.org/campus-france-brasil. Acesso em: 10 jul. 2023.

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Portaria nº 248, de 19 de dezembro de 2011**. Disponível em: <https://agroecossistemas.paginas.ufsc.br/files/2013/08/Portaria-248-CAPES-2011-licen%C3%A7a-maternidade-de-bolsista.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Plataforma Sucupira**: Coleta de Dados, Cursos da Pós-Graduação *Stricto Sensu* no Brasil 2017 a 2020.

CAPES. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Subsídios para o diagnóstico do Plano Nacional de Pós-Graduação: PNPG 2024-2028**. Apresentação para comissão PNPG, 31 de maio de 2023 [PPT].

CAPES. **Portaria 133/2023, de 10 de julho de 2023**. Regulamenta o acúmulo de bolsas

de mestrado, doutorado e pós-doutorado concedidas pela CAPES no País com atividade remunerada ou outros rendimentos. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-capes-n-133-de-10-de-julho-de-2023-495844683>, acesso em 10 jul. 2023.

CARVALHO, Fernanda Dornelas. O que você precisa saber sobre o cômputo de período como aluno aprendiz para fins previdenciários. **O Guia Previdenciário**, 13 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.oguiaprevidenciario.com.br/o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-computo-de-periodo-como-aluno-aprendiz-para-fins-previdenciarios/>. Acesso em: 13 jul. 2023.

CGEE. **Brasil**: formação de nível superior e emprego formal. Brasília: CGEE, 2021. Disponível em: <https://fnse.cgee.org.br/estudo>. Acesso em: 11 jun. 2023.

CGEE. **Mestre e doutores 2015**. Estudo da demografia da base técnico- científica brasileira. Brasília: CGEE, 2016. Disponível em: https://www.cgee.org.br/documents/10195/11009696/Mestres_Doutores_2015_Vs3.pdf/. Acesso em: 19 jul. 2023.

CGEE. **Mestres e doutores 2019**. Brasília: CGEE, 2020. Disponível em: <https://mestresdoutores2019.cgee.org.br/web/guest/estudo>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CGEE. **Serviços de informação sobre RH para C,T&I**: Nota técnica sobre o emprego de mestres e doutores. Brasília: CGEE, 2023 [PPT].

CHAGAS, Valdinei Fernandes, et. al. Fatores associados à empregabilidade de mestres e doutores no Brasil. In: ENCONTRO DE ECONOMIA DA REGIÃO SUL – ANPEC SUL 2021, 24., 2021, Florianópolis. **Anais**. Florianópolis: ANPEC, 2021. p. 1-20. Disponível em: <https://encurtador.com.br/acimt>. Acesso em: 19 jul. 2023.

CHINA. **Higher Education Law of the People's Republic of China**. 2023. Disponível em: <http://www.china.org.cn/english/education/184667.htm>. Acesso em: 10 jul. 2023.

CHINAMBBSSTUDY. **Can international students work while- studying in China** 2022. Disponível em: <https://www.chinambbsstudy.com/post/can-international-students-work-while-studying-in-china>. Acesso em: 10 jul. 2023.

COELHO, Weverton Eugenio. **Ansiedade, autoeficácia e motivação nos cursos stricto sensu de ciências contábeis**. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

COLOMBO, Daniel Gama e. A desigualdade no acesso à pós-graduação stricto sensu brasileira: análise do perfil dos ingressantes de cursos de mestrado e doutorado. **Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais**, Brasília, v.1, p. 241-274, 2018. Disponível em: <http://cadernosdeestudos.inep.gov.br/ojs3/index.php/cadernos/article/view/1010>. Acesso em: 06 ago. 2023.

CONAHCYT. Consejo Nacional de Humanidades Ciencias y Tecnologías. **Becas y posgrados**. 2023. Disponível em: https://conahcyt.mx/becas_posgrados. Acesso em :10 jul. 2023.

COUTO, Maria Elizabete Souza. A pesquisa educacional a construção da professora como pesquisadora. In: MORORÓ, L. P.; COUTO, M. E. S.; ASSIS, R. A. M., (orgs). **Notas teórico-metodológicas de pesquisas em educação: concepções e trajetórias** [online]. Ilhéus, BA: EDITUS, 2017, p. 143-165. Disponível em: <https://encurtador.com.br/cprz5>. Acesso em: 19 jul. 2023.

CNPq. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Resolução Normativa 017/2006**. Disponível em: <https://encurtador.com.br/ffHT4>. Acesso em: 16 abr. 2023.

CNPQ. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **CNPq anuncia inclusão do campo licença-maternidade no Currículo Lattes**. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-anuncia-inclusao-do-campo-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes>. Acesso em: 22 abr. 2023.

COLOMBO, Daniel Gama e. A desigualdade no acesso à pós-graduação stricto sensu brasileira: análise do perfil dos ingressantes de cursos de mestrado e doutorado. **Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais**, Brasília, v.1, p. 241-274, 2018. Disponível em: <http://cadernosdeestudos.inep.gov.br/ojs3/index.php/cadernos/article/view/1010>. Acesso em: 06 ago. 2023.

DANTAS, Lucas Silva. Dissidência, resistência e transgressão no espaço escolar: vozes trans, negras, indígenas e de pessoas com deficiência na encruzilhada epistêmica. 2021. Dissertação (Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021.

DROESCHER, Fernanda Dias; SILVA, Edna Lucia. O pesquisador e a produção científica. **Perspect. ciênc. info.**, v. 19, n. 1, mar. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/ww5zR3KhYck65bPkWJyTQtf/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

ESTUDO aponta que Brasil é um dos seis países com maior número de jovens trabalhadores. Estácio de Sá, 2016. Disponível em: <https://www.posestacio.com.br/estudo-aponta-que-brasil-e-um-dos-seis-paises-com-maior-numero-de-jovens-trabalhadores/noticia/1161>. Acesso em: 29 mar. 2023.

EXISTE diferença entre um pesquisador e um cientista? **Pós-Graduando.com**, publicado em 30 jan. 2012. Disponível em: <https://posgraduando.com/existe-diferenca-entre-um-pesquisador-e-um-cientista/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

FERREIRA, Paula. Desigualdade na ciência: mulheres recebem apenas 35% das bolsas por produtividade. **Extra**, publicado em 15 fev. 2023. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/brasil/desigualdade-na-ciencia-mulheres-recebem-apenas-35-das-bolsas-por-produtividade-25660389.html>. Acesso em: 09 jul. 2023.

FERREIRA, Vinicius; MENEZES, Maíra. Pesquisa identifica altos níveis de ansiedade e depressão em pós-graduandos durante a pandemia. **Fiocruz**, publicado em 14 dez. 2022. Disponível em: <https://campusvirtual.fiocruz.br/portal/?q=noticia/67451>. Acesso em: 29 mar. 2023.

FIALHO, Janaina Ferreira. A cultura informacional e a formação do jovem pesquisador brasileiro. Tese (Doutorado em Ciência da Informação da Universidade) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

FIALHO, Janaina Ferreira; MOURA, Maria Aparecida. A formação do pesquisador juvenil. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 10, n.2, p. 194-207, Jul./Dez. 2005. Disponível em: <https://www.brapci.inf.br/_repositorio/2015/12/pdf_314b451fa3_0000017018.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2023.

FONAPRACE. Perfil socioeconômico e cultural dos estudantes de graduação das universidades federais brasileiras. Fórum Nacional de Pró-Reitores de Assuntos Comunitários e Estudantis, Brasília: FONAPRACE, 2011.

FORTES, Christine Sodré. **A vida nervosa na pós-graduação**. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Ciência Política) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

FREITAS, Joel de. **Regimes de Previdência Social no Brasil: Existe um regime próprio previdenciário dos militares das Forças Armadas?** Monografia de Especialização. Unisal: Lorena, 2011. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/monografia-tcc-tese,regimes-de-previdencia-social-no-brasil-existe-um-regime-proprio-previdenciario-dos-militares-das-forcasarmad,35304.html>. Acesso em 06 out. 2017.

FREITAS, Maria de Fatima Quintal de; SOUZA, Jusamara. Pensar a formação e a pesquisa na pós-graduação *stricto sensu*. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, v. 34, n. 71, p. 9-18, set./out. 2018.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. Trad. Paulo César de Souza. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2011 [1930].

FRISON, Lourdes Maria Bragagnolo. Tutoria entre estudantes: uma proposta de trabalho que prioriza a aprendizagem. **Revista Portuguesa de Educação**, Braga, v. 25, n. 1, p. 217-240, 2012. Disponível em: <<https://revistas.rcaap.pt/rpe/article/view/3008/2423>>. Acesso em: 06 ago. 2023.

FRISON, Lourdes Maria Bragagnolo; ABRAHÃO, Maria Helena Menna Barreto. Formação de Professores, Memórias e Narrativas. In: ARAÚJO, Mairce da Silva.; MORAIS, Jacqueline dos Santos. dos S. **Vozes da Educação: Formação de Professores, Narrativas, Políticas e Memórias**. Rio de Janeiro: EDUERJ/FAPERJ, 2012, v.1, p. 59-74.

GALVÃO, Antonio Carlos Filgueira (supervisão); VIOTTI, Eduardo B.; BAESSA, Adriano R. **Características do Emprego dos Doutores Brasileiros: Características do emprego formal no ano de 2004 das pessoas que obtiveram título de doutorado no Brasil no período 1996-2003**. Brasília: CGEE, 2008.

GENIAL INVESTIMENTOS. Veja quais são as maiores economias do mundo em 2023 e o posicionamento do Brasil. **Genial Blog**, publicado em 30 mar. 2023. Disponível em: <https://blog.genialinvestimentos.com.br/maiores-economias-do-mundo-e-posicionamento-do-brasil/>. Acesso em: 22 abr. 2023.

GIORDAN, Marcelo; MASSI, Luciana. A revista Ciência Hoje das Crianças e o encaminhamento para carreiras científicas: uma análise do cronotopo da seção “Eu li, eu leio”. **Ciênc. educ.**, Bauru, v. 25, n. 4, p. 927-944, out./dez. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ciedu/a/K4bmgnTz5mJdjhjqtYtgV6C/?lang=pt>. Acesso em: 11 jun. 2023.

GLATZ, Emanoela Thereza Marques de Mendonça *et. al.* A saúde mental e o sofrimento psíquico de pós-graduandos: uma revisão de literatura em teses e dissertações. **Revista Educar Mais**, Pelotas, RS, v. 6, p. 255-272, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2719>>. Acesso em: 06 ago. 2023.

GÓMEZ-COLLADO, M. E. La percepcion de los estudiantes sobre el Programa de Tutoria Academica. **Convergencia: Revista de Ciencias Sociales**, Toluca, v. 58, p. 209-233, 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v19n58/v19n58a9.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2023.

GONÇALVES, André Vinícius; KARPINSK, Cezar; ARAÚJO, Gustavo Medeiros de. Perfil acadêmico interdisciplinar dos pesquisadores da ciência da informação do brasil: indicadores da Plataforma Lattes. **Brazilian Journal of Information Studies: Research trends**, v.15, publicação contínua, 2021, e02114. DOI: 10.36311/1981-1640.2021.v15.e02114

GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira; PEREIRA JR. Edmilson Antonio; COUTINHO, Francisco Ângelo; PEREIRA, Juliano Gonçalves. Acesso de negras e negros à pós-graduação. *Revista da ABPN*, v. 11, Ed. Especial, abril de 2019, p.176-206. DOI 10.31418/2177-2770.2019.v11.c.1.p176-206

GREGATE, Felipe. Apesar do aumento de pessoas negras nas universidades, cenário ainda é de iniquidade. **Gife**, publicado em 19 set. 2022. Disponível em: <https://gife.org.br/apesar-do-aumento-de-pessoas-negras-nas-universidades-cenario-ainda-e-de-desigualdade/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

GUAZI, Taísa Scarpin; CARRARA, Kester; LAURENTI, Carolina. Diferenças no Comportamento Acadêmico de Pesquisadores Seniores e Iniciantes: Uma Análise Comportamentalista. **Psicol. cienc. prof.**, v. 40, e212682, p. 1-15, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/7bH6gGRWWS9xzBL56KcByNk/?lang=pt>. Acesso em: 11 jun. 2023.

IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social. **Información, trámites y servicios**. 2023. Disponível em: <http://www.imss.gob.mx/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

INVESTIMENTO em P&D impacta 9% no crescimento econômico, diz presidente da Finep, na FGV. **FINEP**, publicado em 13 set. 2017. Disponível em: <http://www.finep.gov.br/noticias/todas-noticias/5533-investimento-em-p-d-impacta-9-no-crescimento-economico-diz-presidenteda-finep-na-fgv>. Acesso em: 12 jul. 2023.

KAWASAKI, Clarice Sumi; MATOS, Maurício dos Santos; MOTOKANE, Marcelo Tadeu. O perfil do pesquisador em educação ambiental: elementos para um estudo sobre a constituição de um campo de pesquisa em educação ambiental. **Pesquisa em Educação Ambiental**, v. 1, n.1., p111-140, jul. 2012. Disponível em: <https://encurtador.com.br/juxl7>. Acesso em: 19 jul. 2023.

LA MAISON DU BRESIL. **Accueil**. 2023. Disponível em: <http://www.maisondubrasil.org/>. Acesso em 10 jul. 2023.

LACERDA, Nara. Mercado de trabalho ainda é terreno árido para jovens negros e negras. **Brasil de Fato**, 20 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/11/20/mercado-de-trabalho-ainda-e-terreno-arido-para-jovens-negros-e-negras>. Acesso em: 12 jul. 2023.

LOPES, Cristiano Aguiar; LOPES, Bárbara Aguiar. Pós-graduação *stricto sensu* e produção científica no Brasil entre os anos de 2000 e 2018. Estudo Técnico, março de 2021. **Câmara dos Deputados**, Consultoria Legislativa. Brasília, 2021.

LOUZADA, R. de C. R.; FILHO, J. F. da S.: Pós-graduação e trabalho: um estudo sobre projetos e expectativas de doutorandos brasileiros. **História, Ciências, Saúde, Manguinhos**, v. 12, n. 2, p. 265-82, maio-ago. 2005.

LOUZADA, Rita de Cássia Ramos; SILVA FILHO, João Ferreira da. Tornar-se pesquisador: a escolha profissional como um processo. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 4, p. 753-760, out./dez. 2008.

LUMPSUM. **Salary table Collective Agreement Dutch Universities** (cao-NU), publicado em 9 jun. 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/oITVY>. Acesso em 10 jul. 2023.

MAINARDES, Jefferson; STREMEL, Silvana. Para o campo da política educacional na pós-graduação no Brasil. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 40, e0203826, 2019.

MARINHA do Brasil: protegendo nossas águas. **Inatividade**. [20--]. Disponível em: <http://mar-habbo10.blogspot.com.br/p/os-militares-ingressam-na-inatividade.html>. Acesso em: 06 out. 2017.

MARON, Neura Maria Weber. Professor pesquisador: o perfil desejado do egresso dos Cursos de Especialização do PROEJA. In: ANPED SUL, 10., 2014, Florianópolis. **Anais**, Florianópolis: ANPED Sul, 2014, p. 1-19. Disponível em: http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq_pdf/1941-0.pdf. Acesso em: 06 ago. 2023.

MATTOS, Valéria de Bettio. Educação formal para o mercado de trabalho informal: inserção profissional de jovens mestres e doutores formados na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). **REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**, Araraquara, v.7, n.1, p. 1-13, jul./dez. 2013.

MCTI. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. Brasil: Matrículas no ensino superior por região e unidade da federação, 2000-2021. In: **Recursos Humanos: Indicadores sobre o ensino de graduação**. MCTI, 30 de maio de 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/mAEI0>. Acesso em: 16 abr. 2023.

MEC. MEC amplia oferta de bolsas de pós-graduação. **Ministério da Educação**, publicado em 03 mar. 2023. Disponível em: <https://encurtador.com.br/qrxQZ>. Acesso em: 17 abr. 2023.

MEC. Brasil e China discutem cooperação na pós-graduação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/pec-g/180-estudantes-108009469/pos-graduacao-500454045/3321-sp-400028153>. Acesso em: 10 jul. 2023.

MELO, Gabriela; SOUSA, Iveli de Paula; ALMEIDA, Marcos Felipe Lopes de. (coords). **Pesquisa Nacional Por Amostra da População LGBTI+**: identidade e perfil sociodemográfico. São Paulo: MPSP, 2020. Disponível em: <<https://encurtador.com.br/nuBMQ>>. Acesso em: 06 ago. 2023.

MENDES, Patrícia Helena Costa, *et al.* Perfil dos Pesquisadores Bolsistas de Produtividade Científica em Medicina no CNPq, Brasil. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 34, n. 4, p. 535-541. 2010.

MÉXICO. Ley General de Educación Superior. Disponível em: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf. Acesso em: 10 jul. 2023.

MINISTÉRIO DA DEFESA. Exército Brasileiro: Braço Forte – Mão amiga. **Publicador de conteúdo Web**. [20--]. Disponível em: <https://www.eb.mil.br/web/centro-de-comunicacao-social-do-exercito/a-profissao-militar>. Acesso em: 19 jul. 2023.

MOITA, Filomena Maria Gonçalves da Silva Cordeiro; ANDRADE, Fernando César Bezerra de. Ensino-pesquisa-extensão: um exercício de indissociabilidade na pós-graduação. **Revista Brasileira de Educação**, v. 14, n. 41, p. 269-393, maio/ago. 2009

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude**. Brasília: MTE, 2011. Disponível em: <https://encurtador.com.br/IVY67>. Acesso em: 11 jun. 2023.

NAZARENO, Elias; HERBETTA, Alexandre Ferraz. A pós-graduação brasileira: sua construção assimétrica e algumas tentativas de superação. **Estudos de Psicologia**, v. 24, n. 2, 103-112, abril a junho de 2019.

NERVO, Alessandra Cristiane dos Santos; FERREIRA, Fábio Lustosa. A importância da pesquisa como princípio educativo para a formação científica de educandos do ensino superior. **Educação em Foco**, n. 07, p. 30-40, 2015.

NFR. DSI-NRF Postgraduate Student Application and Funding Framework for Funding in 2024 Academic Year. Disponível em:

<http://www.sun.ac.za/english/research-innovation/Research-Development/PG%20Funding/DSI-NRF%20Postgraduate%20Scholarship%20Framework%20for%202024%20-%20FINAL.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2023.

OLIVEIRA, Danielle Machado. **Sofrimento mental e comportamento suicida em pós-graduandos stricto sensu:** prevalência e fatores associados. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2019.

PACHECO, Denis; CASTRO, Guilherme. Após recorde de fuga de cérebros, Brasil precisa voltar a atrair profissionais. **Jornal da USP**, publicado em 26 jan. 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/apos-recorde-de-fuga-de-cerebros-brasil-precisa-voltar-a-atrair-profissionais/>. Acesso em: 07 jun. 2023.

PARENT IN SCIENCE. **Amanhã** (2022). Disponível em: <https://www.parentinscience.com/amanha>. Acesso em: 10 jul.2023

PENIDO, Claudia Maria Filgueiras. Trabalhador-pesquisador: análise da implicação como resistência ao distanciamento do objeto. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 380-396, abr. 2020.

PEREIRA, Fabiana Santos; ROCHA NETO, Ivan. Ações afirmativas: quem são os discentes da pós-graduação no Brasil? **Revista Educação, Arte e Inclusão**, v. 15, n. 4, p. 105-127, out./dez. 2019.

PEREIRA NETO, André de Faria. Tornar-se cientista: o ponto de vista de Bruno Latour. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 109-118, jan-mar, 1997.

PESQUISADOR ou cientista? **GEM**, publicado em 30 nov. 2020. Disponível em: <https://gembrasil.org/pesquisador-ou-cientista/#:~:text=Muitos%20de%20n%C3%B3s%20acreditamos%20que%20pesquisador%20e%20cientista,si%2C%20por%20pr%C3%A1tica%20s%C3%A3o%20um%20pouco%20diferentes>. Acesso em: 11 jun. 2023.

PINHEIRO, Midiam Silva; PASSOS, Marize Lyra Silva; NOBRE, Isaura Alcina Martins. Importância da pesquisa na formação docente para a prática pedagógica reflexiva. **Revista Eletrônica DECT**, Vitória/ES, v. 8, n. 01, p 104-127, Abril de 2018. Disponível em: <http://ojs.ifes.edu.br/index.php/dect/about>. Acesso em: 19 jul. 2023.

PORTELA, Poema Eurístenes; FERES JÚNIOR, João; FREITAS, Jefferson Belarmino de. Raça, gênero e saúde mental nas universidades federais. **Boletim GEMAA** n. 08, p. 1-11, 2020. Disponível em: <https://gema.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2020/07/Boletim-Sa%C3%BAde-Mental.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2023.

QUAL a diferença entre pesquisador e cientista. **Indeed**, 28 de outubro de 2022. Disponível em: <https://br.indeed.com/conselho-de-carreira/encontrando-emprego/diferenca-entre-pesquisador-cientista>. Acesso em: 11 jun. 2023.

REGINATO, Valdir; GALLIAN, Dante Marcello Claramonte Gallian; MARRA, Suzie. A literatura na formação de futuros cientistas: lição de Frankenstein. **Educ. Pesqui.**, v. 44, p. 1-16, 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ep/a/4wmcGSLrcy64nB4cxJWPfR/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 11 jun. 2023.

REVISTA CONSIDERACIONES. El plano original del CU contemplaba dormitorios estudiantils. Disponível em: <https://revistaconsideraciones.com/2021/09/03/el-plano-original-de-cu-contemplaba-dormitorios-estudiantiles/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

RODRÍGUEZ-POSE, Andrés. Vale a pena investir em pesquisa e desenvolvimento nas regiões periféricas. **Desafios do desenvolvimento**, 2004, ano 1, ed. 5. IPEA: Brasília, 2004. Disponível em: <https://encurtador.com.br/ixF37>. Acesso em: 13 jul. 2023.

SALARY of PhD and Postdoc in Germany. Fastepo, s.d.. Disponível em:

<<https://fastepo.com/phd-and-postdocs-salary/phd-students-and-postdocs-salary-germany/>>. Acesso em: 14 jul. 2023.

SANTIAGO, Abinoan. Com a crise, mestres e doutores brasileiros vivem de “bico” para se sustentar. **Gazeta do Povo**, 25 de maio de 2019. Disponível em:

<<https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/crise-mestres-doutores-brasileiros-bico/>>. Acesso em: 20 jul. 2023.

SANTOS, Maria Roseniura de Oliveira. O pesquisador empregado e as instituições de ensino superior: peculiaridades justrabalhistas e o desenvolvimento, a ciência e a tecnologia. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 18., 2009, São Paulo. **Anais**, São Paulo: CONPEDI, 2009, p. 10658-10684.

SANTOS, Alexandro do Nascimento (coord.); OLORRUAMA, Dan; LIZARDO, Elisangela; BONONE, Luana Meneguelli. **Fuga de Cérebros, circulação internacional da ciência e diáspora científica de pesquisadores brasileiros**: contribuições para o debate. São Paulo, SP: Centro de Estudos e Memória da Juventude/Associação Nacional dos Pós-Graduandos, 2021.

SANTOS, Alexsandro (coord.); SANTOS, Jaqueline Lima (coord.); OLORRUAMA, Dan; LIZARDO, Elisangela; SOUSA, Euzébio Jorge Silveira de; BONONE, Luana Meneguelli. De lá pra cá: 10 anos da Lei 12.711/12. **Juventude.br**: publicação científica do Centro de Estudos e Memória da Juventude, 20ª edição, edição especial, ano 17, jul. 2022. Disponível em: <https://www.une.org.br/wp-content/uploads/2022/07/Relatorio-Digital.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2023.

SARAIVA, Danilo Arnaut. **A condição jurídica do pesquisador brasileiro**: trabalho, tributação e previdência. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

SCHWARTZMAN, Simon. Pesquisa universitária e inovação no Brasil. In: CGEE. **Avaliação de políticas de ciência, tecnologia e inovação**: diálogos entre experiências internacionais e brasileiras. Seminário internacional. Brasília: CGEE, 2008, p. 19-44.

SENKEVICS, Adriano Souza; MELLO, Ursula Mattioli O perfil discente das universidades federais mudou pós-lei de cotas? **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 49, n. 172, p. 184-208 abr./jun. 2019.

SILVA, Andreia Rosalina. **Quilombolas na pós-graduação construindo Ébges de resistência**: deslocamentos pessoais, coletivos, político-pedagógicos e plurieepistêmicos no Ensino Superior. 2022. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de São Carlos. Centro de Educação e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Educação. UFSCar, 2022.

SILVA, Gilsonide da. **Pós-graduação Stricto Sensu e suas implicações no sentido do trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação no Campus do Agreste da UFPE**. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Centro de Ciências Aplicadas, Universidade Federal do Pernambuco, Recife/PE, 2020.

SILVA, Janaína Vilares da. **Estudar, para um pós-graduando *stricto sensu*, é o trabalho!** 2019. Dissertação (Mestrado em Comunicação e Sociedade) – Universidade Federal do Tocantis, Palmas/TO, 2019.

SILVEIRA, Evanildo. Triturando diplomas. **Piauí**, 01 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/triturando-diplomas/>. Acesso em: 13 jul. 2023.

SOARES, Rogean Vinicius Santos. **Reajuste de bolsas de estudos**. ANPG: São Paulo, 2022. (Apresentação em ppt)

TENENTE, Luiza. Cotas em mestrado e doutorado dobram em 3 anos, mas bolsas congeladas e provas de idiomas são desafios para candidatos. G1, 12 de junho de 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/lnovP>. Acesso em: 06 jul. 2023.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Anuário Brasileiro da Educação Básica 2021**. São Paulo: Moderna, 2021. Disponível em: https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2021/07/Anuario_21final.pdf. Acesso em: 11 jun. 2023.

UNAM. Acerca de la UNAM. 2023. Disponível em: <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=unam+mexico&ie=UTF-8&oe=UTF-8>. Acesso em: 10 jul. 2023.

UNIVERSIDADES FRANCESAS. **O que é preciso para fazer doutorado na França**. 2015. Disponível em: <https://www.universidadesfrancesas.com.br/cursar-doutorado-na-franca/>. Acesso em: 10 jul. 2023.

VARGAS, Hustana Maria; COSTA DE PAULA, Maria de Fátima. a inclusão do estudante-trabalhador e do trabalhador-estudante na educação superior: desafio público a ser enfrentado. **Avaliação**: Revista da Avaliação da Educação Superior, Sorocaba, v. 18, n. 2, p. 459-485, julho 2013.

VELLOSO, Jacques. A Pós-graduação no Brasil: formação e trabalho de mestres e doutores no país. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 122, p. 517, maio/ago. 2004a.

VELLOSO, Jacques. Mestres e doutores no país: destinos profissionais e políticas de pós-graduação. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 123, p. 583-611, set./dez. 2004b.

VIOTTI, Eduardo Baumgratz. Brasil: de política de C&T para política de inovação? Evolução e desafios das políticas brasileiras de ciência, tecnologia e inovação. *In*: CGEE. **Avaliação de políticas de ciência, tecnologia e inovação: diálogos entre experiências internacionais e brasileiras**. Seminário internacional. Brasília: CGEE, 2008, p. 137-174.

GESTÃO ANPG - 2022/2024



APÊNDICE:
Perguntas do
“Questionário sobre atividades e condições de pós-graduandos(as) no Brasil”

Olá, antes de iniciarmos as perguntas, precisamos solicitar sua autorização para o tratamento de dados, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei nº 13.709/2018).

Eu autorizo que a Associação Nacional de Pós-Graduandos (ANPG) disponha dos meus dados pessoais e dados pessoais sensíveis, listados a seguir, de acordo com os artigos 7º e 11 da Lei nº 13.709/2018 para finalidade de pesquisas e estudos sobre a condição dos pós-graduandos e pós-graduandas brasileiros(as) conduzidas pela própria ANPG, inclusive em parceria com o Centro de Estudos e Memória da Juventude (CEMJ).

- Nome completo
- Data de nascimento;
- Informação sobre nível de instrução ou escolaridade;
- Números de telefone, WhatsApp e endereços de e-mail;
- Comunicação, verbal e escrita, mantida entre o Titular e o Controlador;

Assim, a ANPG fica autorizada a compartilhar os meus dados pessoais com o CEMJ e com outros agentes de tratamento de dados, caso seja necessário para as finalidades listadas neste instrumento, desde que, sejam respeitados os princípios da boa-fé, finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização e prestação de contas.

Estou ciente de que a ANPG se responsabiliza por manter medidas de segurança, técnicas e administrativas suficientes a proteger os meus dados pessoais e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), comunicando-me caso ocorra algum incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante, conforme artigo 48 da Lei nº 13.709/2020.

À ANPG, é permitido manter e utilizar os meus dados pessoais durante todo o período necessário para elaboração e divulgação de pesquisas e estudos relacionados nesse termo e ainda após o término da contratação para cumprimento de obrigação legal ou impostas por órgãos de fiscalização, nos termos do artigo 16 da Lei nº 13.709/2018.

Estou ciente de que poderei poder revogar meu consentimento, a qualquer tempo, por e-mail ou por carta escrita, conforme o artigo 8º, § 5º, da Lei nº 13.709/2020.

As partes poderão entrar em acordo, quanto aos eventuais danos causados, caso exista o vazamento de dados pessoais ou acessos não autorizados, e caso não haja acordo, a ANPG tem ciência que estará sujeita às penalidades previstas no artigo 52 da Lei nº 13.709/2018.

Concordo com os termos acima

Não concordo com os termos

1. Você quer receber um retorno sobre esta pesquisa?

Sim (e-mail: _____)

Não

2. Qual é a sua faixa etária?

18-24

36-40

50-60

25-29

41-45

Acima de 60

30-35

45-50

3. Como você se identifica?

Mulher

Não-binário ou gênero fluido

Outro: _____

Homem

Prefiro não responder

4. Você se identifica como pessoa transgênero (transexual ou travesti)?

Sim

Não

Prefiro não responder

5. Cor/Raça:

Branco(a)

Pardo(a)

Prefiro não declarar

Preto(a)

Indígena

Outro: _____

6. Cursa qual modalidade de Pós-Graduação?

Mestrado acadêmico

Doutorado acadêmico

Não curso pós-graduação stricto

Mestrado profissional

Doutorado profissional

sensu

7. Em qual área do conhecimento?

Ciências Exatas e da Terra
 Ciências Biológicas
 Engenharias
 Ciências da Saúde

Ciências Agrárias
 Ciências Sociais Aplicadas
 Ciências Humanas
 Linguística, Letras e Artes

Multidisciplinar
 Nenhuma das anteriores ou não sei responder

8. Em qual tipo de instituição?

Universidade Federal
 Universidade Estadual
 Universidade Municipal

Instituto Federal (IF)
 Instituição Privada
 Instituto de Pesquisa

Outra resposta: _____

9. Onde fica a instituição em que você tem matrícula?**10. Você ingressou no seu mestrado ou doutorado com política de cotas?**

Não

Sim, reserva de vagas para pessoas negras

Sim, reserva de vagas para pessoas indígenas

Sim, reserva de vagas para PcD

Sim, reserva de vagas para pessoas trans

Sim, reserva de vagas para pessoas oriundas do ensino público ou por renda

Sim, outro tipo de cota: _____

11. Você recebe bolsa de estudos? Qual?

Não sou bolsista

Capes

CNPq

Bolsa da Fundação de Amparo à Pesquisa do meu estado

Bolsa de outra instituição pública. Qual? _____

Bolsa de instituição privada. Qual? _____

Outra bolsa de pesquisa. Qual? _____

12. É beneficiário(a) de alguma política de Assistência Estudantil?

Tenho bolsa ou auxílio permanência

Moro em moradia estudantil

Tenho desconto no restaurante universitário

Não tenho acesso à nenhuma política de assistência estudantil

Tenho direito a passe livre ou meio-passe no transporte público

Recebo outro tipo de apoio: _____

13. Exerce atividades remuneradas?

Trabalho informalmente

Tenho outro tipo de contrato de trabalho, sem carteira assinada/CLT

Sou MEI

Não exerço atividade remunerada

Tenho carteira assinada/CLT

14. Exerce atividades laborais não-remuneradas?

Sou responsável pelo cuidado com a casa

Sou responsável pelo cuidado de pessoas (filhos, familiares, etc.)

Faço trabalho voluntário

Trabalho como colaborador(a) para obter experiência profissional

Exerço atividade com bolsa em instituição daquela em que curso minha pós

Não tenho atividades laborais não remuneradas (além da pesquisa, se for o caso)

15. Caso tenha atividade laboral além da pesquisa (remunerada ou não), ela tem relação com a sua pesquisa ou formação profissional?

Não exerço nenhuma atividade laboral além da pesquisa

Sim, minha atividade se relaciona com a minha pesquisa e/ou área de formação profissional

Não, minha atividade não se relaciona com a minha pesquisa e/ou área de formação profissional

16. Você se mudou para cursar sua pós-graduação (considere o nível atual)?

Sim, mudei para outra região do país

Sim, mudei de cidade e estado, mas na minha própria região

Sim, mudei de cidade, mas no meu próprio estado

Sim, mudei de país

Não, permaneço na cidade em que eu já morava quando decidi me inscrever no processo seletivo

17. Quantas horas dedica atualmente à pesquisa/ao estudo?

Menos de 10h por semana Entre 20h e 30h por semana Mais de 40h por semana
 Entre 10h e 20h por semana Entre 30h e 40h por semana

18. Qual a proporção dos investimentos que precisa realizar com livros, congressos, publicações, insumos de pesquisa, deslocamentos para coletar dados e outros gastos relacionados à pesquisa realizada?

Não tenho remuneração própria Entre 50 e 70% da minha remuneração
 Até 10% da minha remuneração Mais do que 70% da minha remuneração
 Entre 10 e 20% da minha remuneração Não uso minha remuneração para tais gastos
 Entre 20 e 30% da minha remuneração Não sei responder
 Entre 30 e 50% da minha remuneração

19. Você contribui com a previdência?

Sim, pago enquanto MEI
 Sim, a empresa em que sou contratado(a) paga
 Sim, o órgão público em que sou servidor(a) paga
 Sim, pago como segurado(a) individual com a alíquota de 11%
 Sim, pago como segurado(a) individual com a alíquota de 20%
 Não

20. A condição de pós-graduando(a) gerou dívidas que ainda estão pendentes?

Sim Não Não sei

21. Com que frequência participa de congressos, seminários, simpósios e outros espaços acadêmicos como ouvinte ou apresentando trabalhos?

1 vez por ano, em média 2 ou mais vezes por semestre, em média Não participo
 1 vez por semestre, em média

22. Você considera ter dificuldades na sua produção científica?

Possuo dificuldades Financeiras
 Possuo dificuldades Tempo
 Possuo dificuldades de concentração ou problemas de saúde
 Possuo dificuldades Financeiras e de Tempo
 Possuo dificuldades financeiras e de concentração ou problemas de saúde
 Possuo dificuldades de tempo e de concentração ou problemas de saúde
 Possuo dificuldades financeiras, de tempo, e de concentração ou problemas de saúde
 Não possuo nenhuma dificuldade

23. Você acredita que a sua produção acadêmica foi afetada pela pandemia de COVID-19 (2020-2022)?

Sim Não Não sei responder

24. Você está na fase de finalização do seu mestrado/doutorado?

Não, ainda falta mais de 25% do tempo (doutorado: 1 ano, mestrado: 6 meses)
 Sim, faltam 25% do tempo ou menos (doutorado: 1 ano, mestrado: 6 meses)

25. Você solicitou ou vai solicitar prorrogação do prazo de defesa ou extensão do seu contrato de bolsa de estudos?

Não, nem prorrogação nem extensão da bolsa
 Sim, solicitei ou vou solicitar prorrogação do prazo de defesa
 Sim, solicitei ou vou solicitar extensão do meu contrato de bolsa
 Sim, solicitei ou vou solicitar ambos: prorrogação do prazo e extensão da bolsa

26. O que você espera profissionalmente após a obtenção do seu título na pós-graduação stricto sensu?

Pretendo seguir na docência do ensino superior
 Pretendo me qualificar na docência do ensino básico
 Pretendo seguir diretamente no setor público
 Pretendo seguir diretamente no setor privado
 Pretendo seguir diretamente no terceiro setor
 Pretendo seguir com consultorias individuais
 Outra resposta: _____



CEMJ  ANPG

