

**CURSOS STRICTO SENSU E SEU IMPACTO NO TRABALHO NÃO DOCENTE:
UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA**

MATEUS DALMORO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

LISIANE QUADRADO CLOSS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

CURSOS *STRICTO SENSU* E SEU IMPACTO NO TRABALHO NÃO DOCENTE: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

1 INTRODUÇÃO

A pós-graduação *stricto sensu* brasileira, que se constitui como uma estratégia de formação para exercício do magistério superior (Brasil, 1996), apresenta um crescente avanço no número de matrículas e de egressos, em especial nos últimos 20 anos (CAPES, 2025). Este crescimento da pós-graduação não é percebido somente em âmbito local, mas também internacionalmente, como em países vinculados à Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (Germain-Alamartine *et al.*, 2021).

A meta 14 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), que previa o aumento significativo do número de matrículas de cursos *stricto sensu* com o objetivo de atingir a titulação anual de 60.000 (sessenta mil) mestres e de 25.000 (vinte e cinco mil) doutores (Brasil, 2014), foi atendida em 2024 (CAPES, 2024). Ainda que o Brasil esteja investindo na expansão da sua formação *stricto sensu*, quando comparado com outros países em desenvolvimento, como Chile, Colômbia, Turquia e México, observa-se que o número de mestres e doutores por habitante está ainda aquém destes (CGEE, 2024).

Quando analisada a atividade econômica das organizações que empregam mestres e doutores no Brasil, predomina a Educação, concentrando 72% dos doutores e 37,7% dos mestres - com um pequeno declínio entre 2010 e 2021. Em contrapartida, neste mesmo período, verifica-se uma parcela expressiva de mestres (62,3%) e doutores (28%) que atuam em atividades econômicas como Administração pública, defesa e seguridade social, Saúde e serviços sociais, Indústria de transformação e outras, bem como indícios do início de um processo de migração de egressos para atividades econômicas diferentes da Educação (CGEE, 2024). Paradoxalmente, ao mesmo tempo em que o Brasil possui metas de expansão das matrículas *stricto sensu* (Brasil, 2014), há estudos que sinalizam para um mercado de trabalho acadêmico já saturado, especialmente para o nível de doutorado (Morais, 2022). Esta característica do contexto brasileiro encontra correspondência também em estudos internacionais, os quais indicam (1) dificuldade de doutores obterem colocação profissional na academia por conta do crescimento da oferta de egressos, (2) crescimento da atuação profissional de doutores em áreas distintas da Educação, (3) o desafio da transferência de conhecimentos especializados obtidos nesta formação para o contexto do trabalho não acadêmico e (4) evidências ainda limitadas sobre um impacto mais amplo dessa formação no local de trabalho (Buenstorf; Koenig; Otto, 2023; Creaton, 2021; Germain-Alamartine *et al.*, 2021; Ghaffarzagdegan; Xue; Larson, 2017).

A partir do contexto apresentado, emergem questões relacionadas à dinâmica da formação e das oportunidades de trabalho para mestres e doutores, considerando o investimento governamental na pós-graduação *stricto sensu* de um lado, e as possibilidades, expectativas e exigências do mercado de trabalho, de outro. Em se tratando de uma formação com viés predominantemente acadêmico, o presente estudo objetiva *analisar como se apresenta a literatura acadêmica nacional e internacional sobre o impacto de cursos stricto sensu na manifestação de competências ou skills no trabalho de mestres e doutores que não atuam na docência*, a partir da realização de uma revisão sistemática da literatura (RSL).

2 RSL PRÉVIAS SOBRE IMPACTO DE CURSOS *STRICTO SENSU* NO TRABALHO

A primeira RSL foi identificada a partir do acesso às bases de dados *Web of Science (WoS)*, *Scopus* e *Scielo*, considerando a estratégia de busca apresentada no Quadro 1, adicionado ao campo “*title*” o operador booleano “*review*”, sem limitação temporal. Esta

RSL, elaborada por Zwanikken *et al.* (2013), analisou o impacto de cursos de mestrado na área da saúde, contemplando 33 estudos, entre 1999 e 2011, relacionados à Austrália, Canadá, EUA, Irlanda, Reino Unido e Vietnã. Identificou-se a predominância de estudos quantitativos e de autoavaliações dos egressos. Entre os seus resultados, egressos relataram o impacto desses cursos no aperfeiçoamento de habilidades e na melhoria de seu desempenho no trabalho, destacando-se o desenvolvimento da autoconfiança, da liderança e de habilidades relativas à pesquisa e, em âmbito mais específico, o aperfeiçoamento da prática clínica e dos cuidados clínicos, da atitude com o paciente e a aplicação de uma perspectiva diferente sobre a saúde pública. Quanto a efeitos relacionados à organização e à sociedade, foram relatadas algumas evidências, porém limitadas. O contexto de trabalho foi citado como um fator importante para a ocorrência de impacto local – contemplando situações de apoio, mas também de resistência à aplicação de novos conhecimentos do egresso. As sugestões apresentadas para pesquisas futuras foram (1) investigar a influência dos fatores contextuais sobre os efeitos dos programas de mestrado; (2) realizar acompanhamento longitudinal dos egressos; (3) desenvolver instrumentos de forma cuidadosa, com resultados e impactos bem definidos, utilizando a triangulação de informações de pares e empregadores.

A segunda RSL, elaborada por Santos (2021), foi identificada como parte integrante do referencial teórico de um dos estudos incluídos nesta revisão (Figura 1). Abordou uma análise geral de cursos de mestrado e doutorado em diferentes países, contemplando 11 estudos, entre 2010 e 2019, relacionados ao Brasil, Canadá, EUA, Jordânia, Reino Unido e Suíça. Nela, também foi identificada preferência por estudos quantitativos, seguidos de estudos mistos. As aprendizagens derivadas desses cursos contribuíram para a construção de uma visão crítica, reflexiva e politizada sobre a realidade do trabalho que os ex-alunos vivenciam. Além da autoestima, as habilidades em pesquisa, comunicação, gestão de projetos e *networking* foram compreendidas como os aspectos mais úteis para vida profissional do egresso. Foi atribuído maior valor aos programas que proporcionaram alinhamento entre o currículo e a prática profissional. As sugestões apresentadas para pesquisas futuras foram (1) avaliar as perspectivas dos empregadores em relação às habilidades dos graduados e às limitações dos programas; (2) realizar pesquisas contínuas com egressos contemplando aspectos como o sucesso percebido no programa e o estresse vivenciado no programa e (3) avaliar as carreiras profissionais dos egressos.

3 MÉTODO

Realizou-se um estudo qualitativo de natureza descritiva, visando sistematizar a produção científica sobre o tema a partir de uma revisão sistemática da literatura (RSL), no período entre 2020 e 2024. Justifica-se a escolha deste período pela existência de RSL anterior sobre o assunto (Santos, 2021), contemplando estudos até o ano de 2019, sintetizada no capítulo anterior. Foi empregado um rigoroso procedimento de coleta e seleção de artigos e, posteriormente, uma abordagem qualitativa para avaliá-los. Para as etapas de planejamento, organização, estratégias de busca e seleção de artigos foram consideradas as orientações do protocolo PRISMA 2020 (Page *et al.*, 2021).

3.1 Estratégia de buscas nas bases de dados

Com base na leitura de resumos de artigos recentes sobre a temática pesquisada, em periódicos nacionais e internacionais de referência sobre o tema, mapearam-se os termos utilizados nos títulos e nas palavras-chave dos estudos, resultando nos termos de busca da RSL, conforme Quadro 1. O conjunto de palavras-chave identificadas também foi validado com especialistas de um grupo de pesquisa nacional que atua na construção de avaliações de

ações de treinamento, desenvolvimento e educação. Procedeu-se com a definição dos operadores booleanos “AND”, “AND NOT” e “OR”, excluindo termos de buscas por meio do “AND NOT” a partir de resultados não aderentes à pesquisa obtidos em simulações anteriores.

As bases de dados escolhidas foram *Web of Science (WoS)*, *Scopus* e *Scielo* – as duas primeiras pela abrangência de estudos científicos internacionais e multidisciplinares e a última pela característica de contemplar em maior volume estudos do contexto latino-americano. Foram utilizados filtros para selecionar apenas pesquisas em formato de artigo científico, publicadas entre 2020 e 2024. Foram identificados 1.724 artigos, não havendo pesquisas identificadas na base *Scielo* para o corte temporal utilizado.

Quadro 1 – Estratégia de Busca nas Bases de Dados

Campo de Busca	Palavras-chave e Operadores Booleanos	Nº artigos encontrados		
		Scielo ¹	Scopus ²	WoS ²
<i>Abstract</i>	<i>alumni OR student* OR graduate* AND work* OR labo* OR job OR professional* AND NOT lato sensu</i>	0	907	817
<i>Title</i>	<i>impact OR effect OR transfer* OR evaluat* OR assess* OR outcomes* OR competenc* OR skill* OR Knowle* AND Postgraduate OR master OR doctora* OR phd OR ph.d OR DPhil OR stricto sensu AND NOT COVID-19 OR pandemic OR residenc* OR junior doctor* OR supervisor OR lato sensu</i>			
Período	Artigos publicados entre 2020 e 2024			

Fonte: Os autores

Notas:

¹ Artigos em todas as línguas

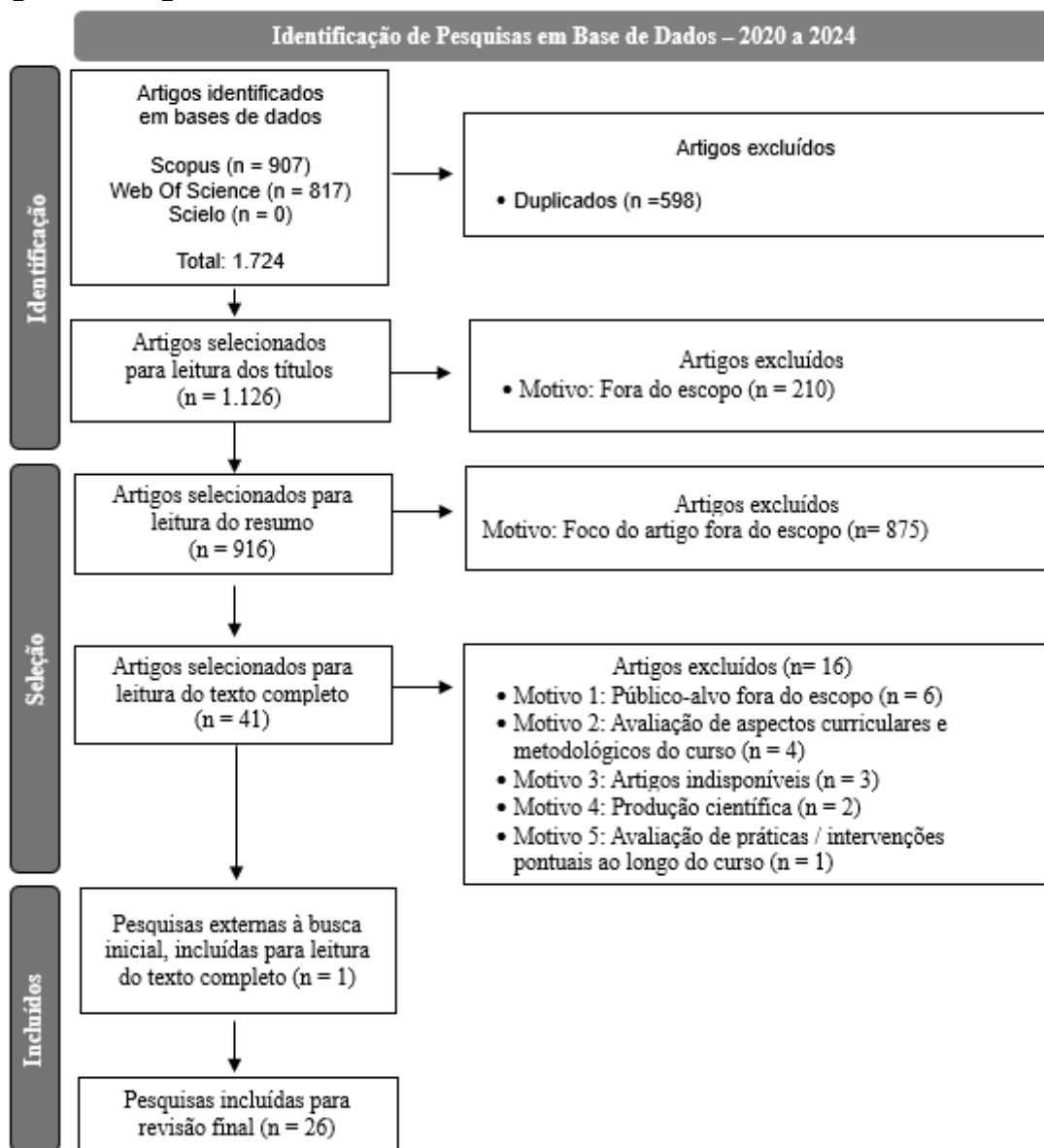
² Artigos em inglês, português ou espanhol

3.2 Procedimentos de triagem e seleção de artigos

O processo de triagem e seleção ocorreu em quatro etapas, apoiadas pelo software *Rayyan*. Na primeira, foram excluídos 598 artigos duplicados. Posteriormente, a leitura dos títulos excluiu outros 210, por versarem sobre temas que não são objeto do estudo. Na leitura dos resumos, outros 875 artigos não diretamente relacionados com o interesse da RSL foram excluídos. Pesquisas com egressos que atuam na docência foram mantidas apenas nas situações em que esses profissionais representavam a menor parte da amostra pesquisada ou quando os resultados dos estudos segmentaram dados de acordo com a atuação profissional (docente, pesquisador e técnico, por exemplo), sendo considerados apenas os resultados dos não docentes, neste caso.

Por fim, a leitura completa de 41 artigos resultou na exclusão de 16, resultando em 25 artigos associados ao estudo. A esse número, adicionou-se a dissertação de Santos (2021), por alinhar-se aos objetivos da RSL e ao corte temporal dos estudos avaliados. Dessa forma, foram habilitados 26 estudos para comporem o *corpus* de dados desta revisão. O registro detalhado do processo de seleção, a categorização dos motivos de exclusão e o número final de artigos selecionados para leitura na íntegra está documentado na Figura 1.

Figura 1 - Diagrama PRISMA sobre os estudos incluídos na RSL



Fonte: Os autores

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O Quadro 2 apresenta informações básicas sobre as 26 pesquisas selecionadas por meio do processo de elegibilidade: número, autores(as), ano, título e país do estudo.

Em relação à constância de publicações no período entre 2020 e 2024, constata-se uma certa tendência de crescimento no último ano, uma vez que em 2020 houve cinco publicações; em 2021, seis; entre 2022 e 2023, quatro publicações; e, por fim, sete publicações em 2024. Houve apenas uma autora com mais de um artigo no tema, Jane Creaton (Creaton, 2021; Creaton; Anderson, 2021). Identificou-se 21 países contemplados nos estudos analisados, incluindo diferentes representações do norte e do sul global, inclusive o Brasil.

Quando observadas as áreas de conhecimento relacionadas aos cursos contemplados nos estudos, percebe-se uma concentração em Ciências da Saúde (n=8), Multidisciplinar (n=7) e Ciências Sociais Aplicadas (n=5) – embora nem todos os estudos tenham identificado diretamente o(s) curso(s) envolvido(s), apenas o seu nível (mestrado / doutorado).

Quadro 2 – Dados sobre os estudos selecionados (número de referência, autor, ano, título e país)

(continua)

Nº	Autor(a) e Ano	Título	País de Estudo
1	Lawson; Lopes-Bento (2024)	Miss or match? The impact of PhD training on job market satisfaction	Luxemburgo
2	Lai-Kwon <i>et al.</i> (2024)	Qualitative evaluation of a multidisciplinary master of cancer sciences: impacts on graduates and influencing curricular factors	Austrália
3	Leiva-Guerrero; Embry; Meneses (2024)	Competencies in the training of school leaders: the case of the Master's Program in Leadership and Management of School Organizations	Chile
4	Cordrey <i>et al.</i> (2024)	Evaluating the perceived impact and legacy of master's degree level research in the allied health professions: a UK-wide cross-sectional survey	Reino Unido
5	Lasmariás <i>et al.</i> (2024)	Evaluating the impact of a multidisciplinary master programme in palliative care on professional learning outcomes: a cross-sectional study after 20 years of experience	Espanha
6	Nightingale <i>et al.</i> (2024)	Evaluation of the Master's in Genomic Medicine framework: A national, multiprofessional program to educate health care professionals in NHS England	Reino Unido
7	McBride-Henry <i>et al.</i> (2024)	Outcome Domains of Professional Doctorates in Nursing: An International Three-Phase Exploratory Study	Nova Zelândia, Holanda e Reino Unido
8	Holvoet <i>et al.</i> (2023)	Theory-based evaluation of the impact of Master's programmes in development studies: Insights from a mixed-methods and multicultural alumni action research Project	Etiópia, Nicarágua, Filipinas, Tanzânia, Uganda e Vietnã
9	Carson <i>et al.</i> (2023)	Exploring the contribution and impact of master's education for leadership development in adult general nursing: A scoping review	Irlanda, Reino Unido, Itália, Hong Kong e EUA
10	Grooters <i>et al.</i> (2023)	Do alumni practise what you teach? Impact of Science master-tracks: preparation for academic careers versus preparation for societal-oriented careers	Holanda
11	Afcha; García-Quevedo; Mas-Verdú (2023)	Gaining or losing PhDs: What are the effects on firms' linkages with universities?	Espanha
12	Stolldorf <i>et al.</i> (2022)	Assessing postgraduate outcomes of research-intensive nursing science PhD programs: Methods and metrics	EUA e Suécia
13	North <i>et al.</i> (2022)	More than Knowledge Transfer? Alumni Perspectives on the Value of Postgraduate Study for International Development	Reino Unido
14	Avaristo; Ubeda (2022)	Analysis of the development of competences in a Brazilian master of public Administration	Brasil
15	Sandbrook <i>et al.</i> (2022)	Evaluating the impact of the first 10 years of the Cambridge Master's in Conservation Leadership	Reino Unido
16	Mitic; Okahana (2021)	Don't count them out: PhD skills development and careers in Industry	EUA
17	Pérez; Ordóñez; Araya (2021)	Impact of doctoral studies: training and working reality of phd graduates	Espanha
18	Creaton (2021)	The impact of professional doctorates in the workplace: evidence from the criminal justice sector	Reino Unido
19	Creaton; Anderson (2021)	The impact of the professional doctorate on managers' professional practice	Reino Unido

Quadro 2 – Dados sobre os estudos selecionados (número de referência, autor, ano, título e país)

Nº	Autor(a) e Ano	Título	País de Estudo
20	Boud <i>et al.</i> (2021)	Impacts of a professional practice doctorate: a collaborative enquiry	Reino Unido e Austrália
21	Santos (2021)	Avaliação de Mestrado: um estudo com egressos dos Programas de Pós-Graduação <i>Stricto sensu</i> da Universidade de Brasília	Brasil
22	Engstrom; Hortale; Moreira (2020)	The professional path of postgraduates of a professional master's degree in primary health care in the municipality of Rio de Janeiro, Brazil: an evaluative study	Brasil
23	Maxwell; Chophel (2020)	The impact and outcomes of (non-education) doctorates: the case of an emerging Bhutan	Butão
24	Kjellaas; Fredheim; Moen (2020)	Registered nurses' experiences with master's degree competence in the specialist health service: A qualitative descriptive study	Noruega
25	Bröchner; Sezer (2020)	Effects of construction industry support for PhD projects: The case of a Swedish scheme	Suécia
26	Nordin; Areskoug-Josefsson (2020)	Effects of a Swedish master's programme on quality improvement and leadership - A qualitative study on micro, meso and macro levels of the welfare sector	Suécia

Fonte: Os autores

Em relação aos níveis dos cursos abordados nos estudos selecionados, predominaram cursos de mestrado (n=15), seguidos de doutorado (n=11). Quanto às abordagens e métodos utilizados, verifica-se um equilíbrio entre pesquisas quantitativas (n=9) e qualitativas (n=8) e incluindo a utilização de ambas (n=5), seguidas de revisões sistemáticas (n=3) e documental (n=1), o que indica que o tema requer olhares complementares, por vezes contextualizados e particularizados; por vezes mais abrangentes. Quanto aos instrumentos utilizados na coleta de dados primários, observam-se poucos estudos (n=9) que relacionaram estudos anteriores na concepção dos seus instrumentos, sugerindo possíveis lacunas de instrumentos consolidados na literatura deste tema. O tempo médio entre a conclusão dos cursos e a coleta de dados com os egressos foi de 3 anos e 6 meses e as amostras variaram de 6 a 2.378 egressos (estudos qualitativos média = 18; mediana = 17; estudos quantitativos média = 340; mediana = 177).

À exceção das revisões sistemáticas e do estudo documental, todos os demais utilizaram dados primários derivados de egressos (autoavaliação), ao mesmo tempo em que poucos estudos (n=3) também coletaram dados sobre a percepção de outros atores, como gestores, colaboradores e pessoas-chave (heteroavaliação).

Sobre a abrangência das medidas de avaliação de impacto (exceto revisões sistemáticas e estudo documental), observa-se que a maior parte dos estudos utilizou medidas de amplitude (n=17) (relacionadas a contribuições gerais dos cursos, como competências transversais, incluindo *soft skills*) e que uma menor parte adotou medidas de profundidade (n=5), relacionadas a contribuições específicas do curso (Abbad *et al.*, 2012), como competências de ordem técnica/especializada ou *hard skills*. As *soft skills* estão associadas à inteligência emocional, a habilidades intrapessoais (ou atributos pessoais) e habilidades interpessoais (ou socioemocionais) consideradas essenciais para o desenvolvimento pessoal e o profissional (Charoensap-Kelly *et al.*, 2016), altamente demandadas pelo mercado de trabalho (LinkedIn, 2025a, 2025b). Identifica-se o uso crescente deste termo (Riyanti; Sandroto; Warmiyati, 2016; Iorio *et al.*, 2022; Franco; Vaz; Leal, 2023) como sinônimos de competências transversais ou sociais (Cinque, 2016; Durette; Fournier; Lafon, 2016). Já as

hard skills estão associadas ao *know-how* técnico e tangível, por vezes quantificável, característica que permite uma vinculação maior com o desempenho mensurável (Charoensap-Kelly *et al.*, 2016), cujo termo também é utilizado como sinônimo de competências técnicas (Lamri; Lubart, 2023).

Em relação ao impacto de cursos *stricto sensu* no trabalho não docente, emergiram duas categorias de análise, as quais se apresentaram de forma isolada ou combinada nos estudos analisados: 1) Impacto em *Soft Skills* e em *Hard Skills*; e 2) Impacto na Organização e/ou na Sociedade. Enquanto a categoria 1 se refere aos efeitos dos cursos no comportamento no cargo do egresso (nível individual), a categoria 2 contempla efeitos para além do indivíduo (Borges-Andrade; Abbad; Mourão, 2012). Essas categorias serão desenvolvidas a seguir.

4.1 Impacto em *Soft Skills* e em *Hard Skills*

Nesta etapa, foi utilizado como base o instrumento de *soft skills* produzido por Franco, Vaz e Leal (2023), o qual contemplou um rol de *soft skills* presentes na literatura validado por especialistas, visando apoiar o agrupamento dos achados relacionados a esta categoria. Após esse primeiro agrupamento, optou-se por subdividir as *soft skills* em aspectos intrapessoais e interpessoal. Os achados de natureza técnica, não presentes no instrumento de Franco, Vaz e Leal (2023), foram agrupados na categoria de *hard skills*. A identificação das *skills* ocorreu a partir do conteúdo dos questionários aplicados (pesquisas quantitativas), dos depoimentos dos participantes (pesquisas qualitativas) e das sínteses dos resultados apresentadas nos estudos. Para as pesquisas que apresentaram abordagem quantitativa, foram consideradas apenas aquelas *skills* que obtiveram pontuação média acima do ponto neutro da escala utilizada, sinalizando algum nível de manifestação no trabalho.

Entre os estudos analisados, 23 abordaram *skills* manifestadas no trabalho pelos egressos de cursos *stricto sensu*. Foram identificadas dezoito *soft skills* de nível intrapessoal, com destaque para a “autoconfiança”, com maior recorrência nos estudos analisados; oito *soft skills* de nível interpessoal, com destaque para a “comunicação” e suas diversas formas de articulação e manifestação; e onze *hard skills*, com destaque para a “atuação especializada” no trabalho não docente, oportunizada pelos *cursos stricto sensu*. A ordem pela qual são apresentadas nos Quadros 3, 4 e 5 tem por base a recorrência com que foram abordadas em diferentes estudos, iniciando pelas mais citadas e finalizando com as menos citadas.

Quadro 3 – *Soft Skills* intrapessoais manifestadas no trabalho não docente

Soft Skill Intrapessoal			
Skill	Estudos relacionados*	Skill	Estudos relacionados*
Autoconfiança	2, 4, 6, 7, 9, 13, 15, 20, 23, 24, 25	Flexibilidade	7, 14
Pensamento Reflexivo e Crítico	7, 9, 13, 19, 20, 21, 23, 24	Consciência Cultural	16
Criatividade / Inovação	7, 8, 9, 11, 16, 21, 22, 26	Habilidades para Aprender	25
Visão Sistêmica	3, 6, 9, 11, 23, 25, 26	Assertividade	9
Autoestima	9, 20, 21, 23	Autodisciplina	23
Motivação	1, 5, 14, 26	Empatia	14
Autonomia	17, 22, 26	Ética	10
Autodesenvolvimento	6, 7, 21	Perseverança	19
Autocrítica	7, 26	Resiliência	19

Fonte: Os autores

Nota: *conforme numeração dos estudos apresentada no Quadro 2.

Quadro 4 – *Soft Skills* interpessoais manifestadas no trabalho não docente

Soft Skill Interpessoal				
Skill		Estudos relacionados*	Skill	Estudos relacionados*
Comunicação	Interpessoal	7, 10, 14, 16, 17, 19, 21, 25	Trabalho em Equipe	3, 4, 7, 9, 10, 13, 16, 17
	Externa/ Com diferentes públicos	9, 15, 16, 19, 26	Capacidade de Ensinar	6, 14, 20, 23
	Escrita	10, 13, 16, 17	Negociação e Influência	14, 16, 20
Networking e Construção de Parcerias		6, 8, 10, 14, 15, 17, 20, 22, 23, 25	Relacionamento Interpessoal	16, 21
Liderança		2, 3, 7, 10, 15, 19, 23, 25, 26	Resolução de Problemas	9, 21

Fonte: Os autores

Nota: *conforme numeração dos estudos apresentada no Quadro 2.

Quadro 5 – *Hard Skills* manifestadas no trabalho não docente

Hard Skill	Estudos relacionados*
Atuação Especializada	3, 4, 6, 7, 14, 19, 23, 24, 25
Capacidade Analítica e Decisões Baseadas em Evidências	3, 7, 9, 10, 13, 18, 24, 26
Atuação para Pesquisa / Investigação	4, 10, 11, 16, 17, 19, 20, 23
Gestão de Projetos	10, 11, 13, 15, 19, 23
Atuação Estratégica	3, 11, 14, 15, 20
Integração Teoria e Prática	7, 11, 16, 19, 23
Melhoria da Qualidade	2, 9, 26
Gestão	3, 15, 25
Orientação para o Cliente / Usuário	2, 4, 26
Idiomas	17, 25
Publicações Científicas	23

Fonte: Os autores

Nota: *conforme numeração dos estudos apresentada no Quadro 2.

4.2 Impacto Organizacional e/ou na Sociedade

Nesta segunda categoria de impacto, buscou-se identificar os efeitos da atuação dos egressos em nível de resultado organizacional, o qual se relaciona tanto a mudanças no funcionamento da organização como a alterações na produção ou nos serviços por ela prestados e/ou outros benefícios sociais e econômicos (Borges-Andrade; Abbad; Mourão, 2012). Este nível tende a apresentar um menor número de situações relacionadas, uma vez que transcende o nível individual, sendo necessária a convergência de diversos outros fatores organizacionais (inclusive tempo para aplicação e mensuração) para que mudanças e outros tipos de resultados ocorram.

Apenas dez estudos abordaram esse nível de impacto. Todos sinalizaram mudanças no funcionamento da organização, sendo que quatro pesquisas informaram resultados para além da organização – para governos e a sociedade em geral. Os resultados encontram-se sistematizados no Quadro 6.

Por fim, alguns estudos analisados sugeriram pesquisas futuras para suprir determinadas lacunas da literatura. As questões metodológicas e instrumentais receberam o maior número de recomendações, fato que é apoiado pela diversidade de questionários utilizados nos estudos pesquisados. Destaca-se a subcategoria “heteroavaliação”, a qual sugere incluir a percepção de outros atores envolvidos no processo de mensuração do

impacto, para além do egresso – aspecto também observado nas revisões sistemáticas anteriores (Santos, 2021; Zwanikken *et al.*, 2013) e que permanece ainda pouco contemplado na literatura relacionada.

Quadro 6 – Impacto organizacional e/ou na sociedade

Resultados identificados	Estudos relacionados*
Impacto Organizacional	
Aumento da eficiência organizacional	4, 9, 26
Mudanças na cultura das práticas	2, 18, 20
Desenvolvimento de programas de formação internos	9, 18, 20
Mudanças na política e/ou nas diretrizes institucionais	4, 23
Aumento da satisfação do cliente	9, 24
Implementação de projetos de P&D	11, 25
Aumento da visibilidade institucional a partir de projetos desenvolvidos	23
Aumento da capacidade de cooperar com clientes experientes	25
Impacto na Sociedade (efeitos para além da organização)	
Influência e contribuições para o desenvolvimento de políticas públicas	18, 23
Atuação / participação em comitês nacionais	26
Colaborações internacionais - aproximação com outros países	23
Programa implementado é <i>benchmarking</i> por outras organizações	20
Criação de recurso educacional específico com utilização nacional	20
Redução significativa da criminalidade	18

Fonte: Os autores

Nota: *conforme numeração dos estudos apresentada no Quadro 2.

Outras sugestões sobre pesquisas futuras versaram sobre (1) currículo - como as competências do curso são desenvolvidas pelos docentes; papel do orientador no processo formativo e nos resultados do estudante; (2) competências – relação entre competências e tempo de trabalho dos egressos e (3) mercado de trabalho - diferenças nas funções de pesquisadores acadêmicos e de pesquisadores da indústria; fatores valorizados no ambiente de trabalho para também preparar os estudantes para carreiras fora da academia.

5 DISCUSSÃO

A partir da análise dos resultados, é possível identificar que a maioria dos estudos focaram a análise do impacto dos cursos no desenvolvimento e manifestação de *soft skills* e *hard skills*, um menor número contemplou o seu nível de impacto na organização ou na sociedade. Ao comparar os resultados identificados nesta RSL com revisões anteriores (Santos, 2021; Zwanikken *et al.*, 2013), observam-se similaridades em determinados achados, como a ênfase ao nível individual de impacto, bem como questões contextuais dos locais de trabalho dos egressos como fatores determinantes para a ocorrência do impacto – em especial em nível de resultado organizacional ou na sociedade.

Adicionalmente, encontrou-se um relativo alinhamento entre as *soft skills* (Quadros 3 e 4) e *hard skills* (Quadro 5) identificadas nesta revisão com demandas do mercado de trabalho que relacionaram competências e *skills* necessárias para os desafios do trabalho (LinkedIn, 2025a, 2025b; WEF, 2025). Destacam-se nesta análise comunicação, capacidade analítica e decisões baseadas em evidências, criatividade / inovação, liderança, trabalho em equipe e visão sistêmica. Achados classificados como “*soft skills* intrapessoais” podem ser relacionados com a disposição dos egressos em assumir novos desafios e a atuar como

pioneiros em novas iniciativas (Boud *et al.*, 2021), portanto, essenciais para a manifestação de novas habilidades e competências no trabalho – destacando-se “autoconfiança”, “pensamento reflexivo e crítico”, “criatividade e inovação” e “visão sistêmica”.

No entanto, um ponto de atenção são as *soft skills* intrapessoais essenciais para o mercado de trabalho atual (LinkedIn, 2025a, 2025b; WEF, 2025) e que apresentaram baixa recorrência nos estudos analisados, como “flexibilidade”, “resiliência” e “autocrítica”. Já em relação a *hard skills*, ressalta-se que o letramento ou alfabetização para o uso da inteligência artificial no trabalho não foi identificado em nenhum estudo analisado, contrastando com a principal *skill* demandada para 2025, segundo a empresa LinkedIn (LinkedIn, 2025b), inclusive para o cenário brasileiro (LinkedIn, 2025a). É possível que tais lacunas possam estar relacionadas ao instrumento de investigação utilizado – que pode não ter incluído a abordagem dessas *skills* – ou, de fato, por ainda serem pouco desenvolvidas em cursos de mestrado e doutorado.

Um estudo identificou declínio de competências relacionadas aos conhecimentos científicos e à pesquisa acadêmica após certo tempo de conclusão do curso (Grooters *et al.*, 2023), enquanto outros identificaram que a maior parte dos participantes continuou a se envolver em atividades de investigação (Cordrey *et al.*, 2024), onde a mobilização dessas competências não se limitou a profissionais com atividades essencialmente de pesquisa, passando a incorporar a prática de profissionais em outras atividades após a conclusão de cursos *stricto sensu* (Boud *et al.*, 2021). Neste sentido, observaram-se divergências entre a percepção de egressos e, ao mesmo tempo, a importância de haver afinidade entre suas atividades profissionais e a área do curso realizado para que as competências continuem sendo aplicadas e aperfeiçoadas permanentemente no trabalho (Leiva-Guerrero; Embry; Meneses, 2024), inclusive aquelas relacionadas à investigação.

O tempo entre a conclusão do curso e avaliação de seu impacto no trabalho também foi abordado nos estudos, os quais sugerem que, quanto maior o tempo entre a conclusão do curso e sua avaliação, maior o impacto percebido (Leiva-Guerrero; Embry; Meneses, 2024), inclusive para *soft skills* (Grooters *et al.*, 2023). Ao mesmo tempo, quanto maior a distância entre o término do curso e a avaliação do seu impacto, maiores são as chances de outras formações e experiências posteriores ao curso interferirem nesta avaliação (Lasmariás *et al.*, 2024).

Em relação ao impacto na organização e na sociedade, estudos em diferentes áreas e países variaram consideravelmente, havendo relatos de inexistência de impacto e outros observando impactos em nível médio a alto. Nas situações em que ocorreu impacto em nível organizacional, observaram-se efeitos distintos como a redução de custos e melhoria dos indicadores institucionais, implementação de programas institucionais, mudança de cultura e práticas, além de contribuições em nível governamental (sociedade) (Quadro 6). No entanto, também foram encontrados estudos que apontaram para a ausência de diálogo e sinergia entre demandas e projetos institucionais e as pesquisas aplicadas realizadas pelos egressos, inclusive casos em que diretrizes institucionais foram implementadas de forma contrária às orientações previstas nas investigações dos egressos (Creaton, 2021). Neste sentido, o apoio do gestor imediato configurou-se como algo essencial, no sentido de referendar se os projetos tem ou não relevância real para o trabalho, sendo sua importância ainda maior após a conclusão do curso (Creaton; Anderson, 2021), fase na qual geralmente ocorrem as tentativas de implementação ou consolidação das novas práticas derivadas dos cursos realizados.

Na análise do impacto em nível organizacional e/ou na sociedade, se faz ainda mais necessário considerar o contexto complexo e dinâmico de trabalho no qual muitos dos egressos possam estar atuando. Há casos em que os dilemas organizacionais em que estão envolvidos e cujos estudos estão vinculados não se relacionam com soluções simples. Ademais, por vezes, as tentativas de solução mudam a natureza do problema, surgindo novas

consequências (Boud *et al.*, 2021), redirecionamento de ação e, ocasionalmente, impedimentos de resultados no médio prazo. Com isso, é possível compreender que a aplicação das pesquisas no local de trabalho apresenta considerável dependência de questões individuais (como a de perseverança e autonomia, por exemplo) e contextuais (como suporte organizacional à aplicação - direção, gestor imediato, equipe de trabalho), incluindo seu alinhamento com às necessidades da organização (Lai-Kwon *et al.*, 2024; Nordin; Areskoug-Josefsson, 2020; Sandbrook *et al.*, 2022).

Em relação à agenda de pesquisas, observam-se diversas sugestões para estudos futuros. Destaca-se a categoria de métodos e instrumentos de pesquisa (Avaristo; Ubeda, 2022; Pérez; Ordóñez; Araya, 2021; Lai-Kwon *et al.*, 2024; Leiva-Guerrero; Embry; Meneses, 2024; Stollendorf *et al.*, 2022), que propõe promover avaliações mais abrangentes e/ou padronizadas de impacto com vistas a permitir avaliações longitudinais e passíveis de comparação, além de incluir empregadores, empresas, colegas de trabalho, docentes dos programas – para além do egresso (Creaton, 2021; Santos, 2021; Kjellaas; Fredheim; Moen, 2020; Lawson; Lopes-Bento, 2024). Conhecer a interrelação das *skills* e competências desenvolvidas por cursos *stricto sensu* com os currículos dos programas e demandas do mercado de trabalho (Avaristo; Ubeda, 2022; Grooters *et al.*, 2023; Kjellaas; Fredheim; Moen, 2020; Lawson; Lopes-Bento, 2024; Leiva-Guerrero; Embry; Meneses, 2024; Mitic; Okahana, 2021; Pérez; Ordóñez; Araya, 2021) também se destaca entre as sugestões para pesquisas futuras. Essas categorias de temas de agendas futuras indicam um campo profícuo para investigação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou ampliar a compreensão sobre o impacto de cursos *stricto sensu* no trabalho de mestres e doutores que não atuam na docência, a partir da realização de uma RSL contemplando o período de 2020 a 2024. Para o alcance desse objetivo identificou e categorizou os impactos dessa formação em nível individual, em nível organizacional e para a sociedade.

A diversidade de países, métodos e cursos contemplados nos estudos analisados contribuiu para uma compreensão ampliada do impacto dessa formação no trabalho não docente. No impacto em nível individual destacaram-se *soft skills* (de ordem intrapessoal e interpessoal), incluindo aquelas demandadas pelo mercado de trabalho atual (LinkedIn, 2025a, 2025b; WEF, 2025), como comunicação, liderança, criatividade e inovação, visão sistêmica e trabalho em equipe, além de *hard skills* como atuação especializada e atuação em pesquisa / investigação. Nos impactos em nível organizacional e/ou na sociedade, destacaram-se aumento da eficiência organizacional, mudanças na cultura, nas diretrizes e práticas institucionais e contribuições para políticas públicas.

A partir da análise dos estudos contemplados nesta revisão, destacam-se quatro contribuições. Primeiro, egressos de cursos *stricto sensu* podem manifestar uma ampla gama de *skills* no trabalho não docente, relacionadas a essa formação. Segundo, o impacto dessa formação sugere dependência de questões individuais e contextuais para sua ocorrência. Terceiro, *soft skills* como adaptabilidade, flexibilidade e resiliência, altamente demandadas pelo mercado de trabalho atual, ainda foram pouco observadas nos estudos contemplados nesta revisão, o que sinaliza, possivelmente, uma lacuna nessa formação. Quarto e último, o mercado de trabalho, inclusive o brasileiro, sinaliza a valorização crescente da *hard skill* letramento/alfabetização para a inteligência artificial, não identificada em nenhum dos estudos contemplados nesta revisão. Neste sentido, este estudo também contribui para refletir sobre como os cursos *stricto sensu* dialogam atualmente com novas exigências do mundo do

trabalho, considerando a crescente alocação de egressos em contextos de trabalho não acadêmicos.

O presente estudo também propõe uma agenda de pesquisa para apoiar o direcionamento de futuras investigações no tema. São elas (1) identificar o grau de compreensão das organizações sobre o potencial de contribuição de egressos de cursos *stricto sensu* no trabalho não docente; (2) desenvolver escalas avaliativas de impacto no trabalho contextualizadas para determinado país ou região que versem sobre *skills* e competências transversais de mestres e doutores, possibilitando conhecer aspectos relativamente comuns a cursos distintos; (3) construir modelos estatísticos de impacto de cursos *stricto sensu* que considerem sua relação com as principais variáveis preditoras; e, por fim, (4) como os cursos estão organizando seu processo formativo (em especial cursos de modalidade acadêmica) à luz das possibilidades de carreira dos egressos, dadas as restrições e expectativas do mercado de trabalho e os atuais níveis de empregabilidade de mestres e doutores.

Compreendem-se como limitações da pesquisa a própria amostra analisada, que contempla alguns estudos que não explicitaram quais foram os cursos ou as áreas de conhecimento eles relacionada, afetando a compreensão da representatividade dos achados para além das áreas Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde e Multidisciplinar. O fato de a maior parte da amostra não especificar a modalidade profissional ou acadêmica dos cursos pesquisados também é compreendida como limitação do estudo.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. *et al.* Impacto do treinamento no trabalho – medida em amplitude. In: ABBAD, G. *et al.* (Org.). **Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação**. Porto Alegre: Artmed, 2012.

AFCHA, S.; GARCÍA-QUEVEDO, J.; MAS-VERDÚ, F. Gaining or losing PhDs: What are the effects on firms' linkages with universities? **Technological Forecasting and Social Change**, [s. l.], v. 186, p. 122211, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122211>. Acesso em: 7 maio 2025.

AVARISTO, J. A. D. C.; UBEDA, C. L. Analysis of the development of competences in a Brazilian master of public administration. **Teaching Public Administration**, [s. l.], v. 40, n. 1, p. 25–41, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0144739421993889>. Acesso em: 7 maio 2025.

BORGES-ANDRADE, J.; ABBAD, G.; MOURÃO, L. Modelos de avaliação e aplicação em TD&E. In: ABBAD, G. *et al.* (Org.). **Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação**. Porto Alegre: Artmed, 2012.

BOUD, D. *et al.* Impacts of a professional practice doctorate: a collaborative enquiry. **Higher Education Research & Development**, [s. l.], v. 40, n. 3, p. 431–445, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1765744>. Acesso em: 7 maio 2025.

BRASIL. Lei 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 25 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm. Acesso em: 7 maio 2025.

BRASIL. Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 7 maio 2025.

BRÖCHNER, J.; SEZER, A. A. Effects of construction industry support for PhD projects: The case of a Swedish scheme. **Industry and Higher Education**, [s. l.], v. 34, n. 6, p. 391–400, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950422220904932>. Acesso em: 7 maio 2025.

BUENSTORF, G.; KOENIG, J.; OTTO, A. Expansion of doctoral training and doctorate recipients' labour market outcomes: evidence from German register data. **Studies in Higher Education**, [s. l.], v. 48, n. 8, p. 1216–1242, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2188397>. Acesso em: 7 maio 2025.

CARSON, O. *et al.* Exploring the contribution and impact of master's education for leadership development in adult general nursing: A scoping review. **Nurse Education in Practice**, [s. l.], v. 71, p. 103697, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103697>. Acesso em: 7 maio 2025.

CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS (CGEE). **Brasil: Mestres e Doutores 2024**. Brasília: CGEE, 2024. Disponível em: <https://mestresdoutores2024.cgee.org.br>. Acesso em: 7 maio 2025.

CHAROENSAP-KELLY, P. *et al.* Evaluation of a Soft Skills Training Program. **Business and Professional Communication Quarterly**, [s. l.], v. 79, n. 2, p. 154–179, 2016. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2329490615602090>. Acesso em: 7 maio 2025.

CINQUE, M. “Lost in translation”. Soft skills development in European countries. **Tuning Journal for Higher Education**, [s. l.], v. 3, n. 2, p. 389–427, 2016. Disponível em: <https://tuningjournal.org/article/view/1063>. Acesso em: 4 jul. 2025.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Capes. Brasil cumpriu metas relacionadas à pós-graduação no PNE**. Brasília: CAPES, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/brasil-cumpriu-metas-relacionadas-a-pos-graduacao-no-pne>. Acesso em: 4 jul. 2025.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Sistema de Informações Georreferenciadas [Geocapes]**. Brasília: CAPES, 2025. Disponível em: <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>. Acesso em: 4 jul. 2025.

CORDREY, T. *et al.* Evaluating the perceived impact and legacy of master's degree level research in the allied health professions: a UK-wide cross-sectional survey. **BMC Medical Education**, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 750, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05582-0>. Acesso em: 7 maio 2025.

CREATON, J. The impact of professional doctorates in the workplace: evidence from the criminal justice sector. **Research in Post-Compulsory Education**, [s. l.], v. 26, n. 3, p. 274–289, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13596748.2021.1920259>. Acesso em: 7 maio 2025.

CREATON, J.; ANDERSON, V. The impact of the professional doctorate on managers' professional practice. **The International Journal of Management Education**, [s. l.], v. 19, n. 1,

p. 100461, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100461>. Acesso em: 7 maio 2025.

DURETTE, B.; FOURNIER, M.; LAFON, M. The core competencies of PhDs. **Studies in Higher Education**, [s. l.], v. 41, n. 8, p. 1355–1370, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.968540>. Acesso em: 7 maio 2025.

ENGSTROM, E. M.; HORTALE, V. A.; MOREIRA, C. O. F. Trajetória profissional de egressos de Curso de Mestrado Profissional em Atenção Primária à Saúde no Município de Rio de Janeiro, Brasil: estudo avaliativo. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 25, n. 4, p. 1269–1280, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020254.30262019>. Acesso em: 7 maio 2025.

FRANCO, V.; VAZ, L.; LEAL, S. A importância das soft skills no trabalho dos profissionais de intervenção precoce na infância. **Revista Portuguesa de Educação**, [s. l.], v. 36, n. 1, p. e23013, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.21814/rpe.24851>. Acesso em: 7 maio 2025.

GERMAIN-ALAMARTINE, E. *et al.* Doctoral graduates' transition to industry: networks as a mechanism? Cases from Norway, Sweden and the UK. **Studies in Higher Education**, [s. l.], v. 46, n. 12, p. 2680–2695, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1754783>. Acesso em: 7 maio 2025.

GHAFFARZADEGAN, N.; XUE, Y.; LARSON, R. C. Work-education mismatch: An endogenous theory of professionalization. **European Journal of Operational Research**, [s. l.], v. 261, n. 3, p. 1085–1097, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2017.02.041>. Acesso em: 7 maio 2025.

GROOTERS, S. *et al.* Do alumni practise what you teach? Impact of Science master-tracks: preparation for academic careers versus preparation for societal-oriented careers. **Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability**, [s. l.], v. 14, n. 1, p. 104–135, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.21153/jtlge2023voll14no1art1666>. Acesso em: 7 maio 2025.

HOLVOET, N. *et al.* Theory-based evaluation of the impact of Master's programmes in development studies: Insights from a mixed-methods and multicultural alumni action research project. **Evaluation and Program Planning**, v. 97, p. 102228, abr. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102228>. Acesso em: 7 maio 2025.

IORIO, S. *et al.* Soft Skills Are Hard Skills—A Historical Perspective. **Medicina**, [s. l.], v. 58, n. 8, p. 1044, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1648-9144/58/8/1044>. Acesso em: 7 maio 2025.

KJELLAAS, S.; FREDHEIM, G.; MOEN, Ø. L. Registered nurses' experiences with master's degree competence in the specialist health service: A qualitative descriptive study. **Nordic Journal of Nursing Research**, [s. l.], v. 40, n. 4, p. 221–228, 2020. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2057158520946028>. Acesso em: 7 maio 2025.

LAI-KWON, J. *et al.* Qualitative evaluation of a multidisciplinary master of cancer sciences: impacts on graduates and influencing curricular factors. **BMC Medical Education**, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 734, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05744-0>. Acesso em: 7 maio 2025.

LAMRI, J.; LUBART, T. Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. **Journal of Intelligence**, [s. l.], v. 11, n. 6, p. 107, 2023. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2079-3200/11/6/107>. Acesso em: 7 maio 2025.

LASMARÍAS, C. *et al.* Evaluating the impact of a multidisciplinary master programme in palliative care on professional learning outcomes: a cross-sectional study after 20 years of experience. **BMJ Supportive & Palliative Care**, [s. l.], v. 14, n. e2, p. e1851–e1857, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1136/bmjspcare-2020-002528>. Acesso em: 7 maio 2025.

LAWSON, C.; LOPES-BENTO, C. Miss or match? The impact of PhD training on job market satisfaction. **Research Policy**, [s. l.], v. 53, n. 3, p. 104945, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2023.104945>. Acesso em: 7 maio 2025.

LEIVA-GUERRERO, M. V.; EMBRY, H. A S.; MENESES, M.B. Competencias en la formación de líderes escolares: el caso del Magíster en Liderazgo y Gestión de Organizaciones Escolares (MLGOE). **Revista Brasileira de Educação**, [s. l.], v. 29, p. e290027, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782024290027>. Acesso em: 7 maio 2025.

LINKEDIN. **Habilidades em alta em 2025 do LinkedIn: as 15 competências que mais crescem no Brasil**. *In*: 19 mar. 2025a. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/habilidades-em-alta-2025-do-linkedin-15-compet%25C3%25AAncias-zsiye/>. Acesso em: 6 abr. 2025.

LINKEDIN. **LinkedIn Skills on the Rise 2025: The 15 fastest-growing skills in the US**. *In*: 19 mar. 2025b. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/linkedin-skills-rise-2025-15-fastest-growing-us-linkedin-news-hy0le/>. Acesso em: 6 abr. 2025.

MAXWELL, T. W.; CHOPHEL, D. The impact and outcomes of (non-education) doctorates: the case of an emerging Bhutan. **Higher Education**, [s. l.], v. 80, n. 6, p. 1081–1102, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00531-4>. Acesso em: 7 maio 2025.

MCBRIDE-HENRY, K. *et al.* Outcome Domains of Professional Doctorates in Nursing: An International Three-Phase Exploratory Study. **Journal of Advanced Nursing**, [s. l.], p. jan.16582, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jan.16582>. Acesso em: 7 maio 2025.

MITIC, R. R.; OKAHANA, H. Don't count them out: PhD skills development and careers in industry. **Studies in Graduate and Postdoctoral Education**, [s. l.], v. 12, n. 2, p. 206–229, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/SGPE-03-2020-0019>. Acesso em: 7 maio 2025.

MORAIS, M. C. A. **Precisamos de Novos Espaços para a Ciência? Uma Investigação dos Efeitos Sistêmicos do Crescimento da População Doutora em um Mercado de Trabalho Centrado na Academia**. 2022. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa - MG, 2022. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/30413>. Acesso em: 7 maio 2025.

NIGHTINGALE, K. P. *et al.* Evaluation of the Master's in Genomic Medicine framework: A national, multiprofessional program to educate health care professionals in NHS England. **Genetics in Medicine**, [s. l.], v. 27, n. 1, p. 101277, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.gim.2024.101277>. Acesso em: 7 maio 2025.

NORDIN, A.; ARESKOUJ-JOSEFSSON, K. Effects of a Swedish master's programme on quality improvement and leadership - A qualitative study on micro, meso and macro levels of the

welfare sector. **Cogent Business & Management**, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 1725308, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1725308>. Acesso em: 7 maio 2025.

NORTH, A. *et al.* More than Knowledge Transfer? Alumni Perspectives on the Value of Postgraduate Study for International Development. **Progress in Development Studies**, [s. l.], v. 22, n. 3, p. 257–271, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/14649934211065576>. Acesso em: 4 jul. 2025.

PAGE, M. J. *et al.* The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **British Medical Journal**, [s. l.], p. n71, 2021. Disponível em: <https://www.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmj.n71>. Acesso em: 7 maio 2025.

PÉREZ, L. D.; ORDÓÑEZ, J. L.; ARAYA, D.R. Impacto del doctorado: formación y realidad laboral de los egresados. **REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía**, [s. l.], v. 32, n. 3, p. 41–59, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.32.num.3.2021.32555>. Acesso em: 7 maio 2025.

RIYANTI, B. P. D.; SANDROTO, C. W.; WARMIYATI D.W, M. T. Soft Skill Competencies, Hard Skill Competencies, and Intention to Become Entrepreneur of Vocational Graduates. **International Research Journal of Business Studies**, [s. l.], v. 9, n. 2, p. 119–132, 2016. Disponível em: <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1161>. Acesso em: 7 maio 2025.

SANDBROOK, C. *et al.* Evaluating the impact of the first 10 years of the Cambridge Masters in Conservation Leadership. **Oryx**, [s. l.], v. 56, n. 5, p. 710–719, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/S0030605321000818>. Acesso em: 7 maio 2025.

SANTOS, S. V. **Avaliação de Mestrado: um estudo com egressos dos Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade de Brasília**. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2021. Disponível em: <http://icts.unb.br/jspui/handle/10482/41243>. Acesso em: 7 maio 2025.

STOLL DORF, D. P. *et al.* Assessing postgraduate outcomes of research-intensive nursing science PhD programs: Methods and metrics. **Nursing Outlook**, [s. l.], v. 70, n. 3, p. 506–512, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.02.012>. Acesso em: 7 maio 2025.

WEF. **Future of Jobs Report 2025**. Switzerland: World Economic Forum, 2025. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/>. Acesso em: 7 maio 2025.

ZWANIKKEN, P. A. *et al.* A systematic review of outcome and impact of Master's in health and health care. **BMC Medical Education**, [s. l.], v. 13, n. 1, p. 18, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/1472-6920-13-18>. Acesso em: 7 maio 2025.