



# Capacitação de pesquisadores: apoio a líderes emergentes na área de pesquisa para que desenvolvam suas carreiras no Brasil

## Relatório do *workshop*

29 de março de 2023  
Rio de Janeiro, Brasil



A Academia Brasileira de Ciências (ABC), fundada em 1916, é uma entidade independente sem fins lucrativos e não governamental, que opera como sociedade científica honorífica e como consultora do governo, quando solicitada, para a realização de estudos técnicos e de políticas científicas. Seu foco é o desenvolvimento científico do país, a interação entre os cientistas brasileiros e a interação destes com pesquisadores de outros países.



A história da Academia Nacional de Medicina (ANM) confunde-se com a história do Brasil e é parte integrante e atuante na evolução da prática da medicina no país. Fundada sob o reinado do imperador D. Pedro I, em 30 de junho de 1829, a Academia também promove congressos nacionais e internacionais, cursos de atualização e, anualmente, distribui prêmios a médicos e pesquisadores não pertencentes aos seus quadros.



A *Academy of Medical Sciences* é a voz independente e especializada da pesquisa biomédica e de saúde do Reino Unido. Sua missão é ajudar a criar um setor de pesquisa aberto e progressivo para melhorar a saúde da população do mundo inteiro. Os membros eleitos da Academia são os principais cientistas da área da saúde do Reino Unido atuantes no NHS, Academia, Indústria e no serviço público. Com o objetivo de melhorar vidas, fortalecer a pesquisa, dar suporte aos pesquisadores, trabalhar globalmente e desenvolver nossos recursos.

# Capacitação de pesquisadores: apoio a líderes emergentes na área de pesquisa para que desenvolvam suas carreiras no Brasil

## Índice

Sumário executivo.....	4
Introdução .....	5
Contextualizando: apoio ao desenvolvimento de carreira de pesquisadores no Brasil .....	6
Uma perspectiva <i>One Health</i> .....	7
Programa Jovens Lideranças Médicas da Academia Nacional de Medicina do Brasil.....	8
Estágios em laboratório e programas de membros afiliados da Academia Brasileira de Ciências.....	9
Programas de desenvolvimento de carreira da <i>Academy of Medical Sciences</i> .....	10
Pontos de discussão sobre apresentações de desenvolvimento de carreira.....	11
Discussões em grupo sobre mentoria .....	12
Discussões em grupo sobre desafios e oportunidades.....	14
Conclusões.....	17
Anexos .....	18

# Sumário executivo

---

**Em 29 de março de 2023, a *Academy of Medical Sciences* do Reino Unido, a Academia Brasileira de Ciências (ABC) e a Academia Nacional de Medicina (ANM) do Brasil, em conjunto, organizaram um *workshop* de capacitação de pesquisadores no Rio de Janeiro, Brasil. O *workshop* permitiu aos participantes compartilhar e discutir as melhores práticas para pesquisadores emergentes que desenvolvam suas carreiras no Brasil.**

O *workshop* concentrou-se em três principais áreas de discussão: apresentações e reflexões programas de desenvolvimento de carreira administrados pelas três Academias; diferenças entre mentoria, *coaching* e modelos de comportamento; e desafios e oportunidades enfrentados por pesquisadores emergentes no Brasil.

O encontro começou com apresentações dos programas oferecidos pelas academias brasileiras para auxiliar o desenvolvimento de pesquisadores emergentes no Brasil, incluindo o programa Jovens Lideranças Médicas da ANM e o programa Membros Afiliados da ABC, seguido por um resumo dos programas de desenvolvimento de carreira oferecidos pela *Academy of Medical Sciences* do Reino Unido.

Nos grupos de discussão, os participantes discutiram as diferenças entre mentoria, *coaching* e modelos de comportamento. No Brasil, a mentoria e o papel dos mentores não são valorizados de forma geral e atualmente faltam programas estruturados de mentoria.

As discussões também se focaram nos desafios e oportunidades enfrentados pelos pesquisadores emergentes no Brasil. Alguns destes desafios foram semelhantes àqueles identificados em *workshops* de capacitação equivalentes realizados pela *Academy of Medical Sciences* do Reino Unido com academias parceiras na África do Sul (22 de novembro de 2022) e Quênia (7 de fevereiro de 2023). Entre eles, citamos o acesso ao financiamento, as restrições às despesas dos subsídios oferecidos e a falta de apoio institucional. Pressupõe-se que os acadêmicos juniores desempenhem um número significativo de funções, o que pode resultar em cargas de trabalho extremamente pesadas. Para enfrentar esses problemas, os participantes recomendaram que fossem oferecidas mais oportunidades para capacitar os pesquisadores emergentes e dar suporte à sua independência. Entre essas oportunidades incluiu-se o apoio à ampliação de suas redes profissionais, programas de intercâmbio regional para abordar as disparidades geográficas e maior apoio institucional para programas de pós-graduação.

Uma perspectiva internacional foi vista em sua maioria como sendo um aspecto importante da carreira científica. Relações mais fortes entre o Reino Unido e o Brasil também oferecem mais oportunidades para troca de conhecimento, *networking* e desenvolvimento de colaborações científicas.

# Introdução

**O percurso da carreira científica é geralmente bem definido, mas, na prática, pode ser difícil navegar por ele. Além de desenvolver as habilidades técnicas exigidas relacionadas aos seus campos específicos de estudo, os pesquisadores precisam compreender os caminhos da progressão de carreira dentro e fora da academia e desenvolver uma ampla gama de habilidades para capacitá-los a planejar e conduzir pesquisas, garantir financiamentos, publicar artigos, gerenciar uma equipe, ensinar e realizar outras atividades, como a divulgação.**

A *Academy of Medical Sciences* do Reino Unido tem realizado, com parceiros internacionais, uma série de *workshops* conjuntos de capacitação de pesquisadores. Os dois primeiros encontros foram realizados na África do Sul, em novembro de 2022 em conjunto com a Academia de Ciências da África do Sul ([foi publicado um relatório da reunião](#)); e no Quênia, em fevereiro de 2023, em parceria com a Academia Africana de Ciências ([foi publicado um relatório da reunião](#)). O terceiro encontro da série foi realizado no Rio de Janeiro, Brasil, em 29 de março de 2023, em colaboração com a Academia Brasileira de Ciências (ABC) e a Academia Nacional de Medicina (ANM).

O *workshop* teve participantes do Reino Unido e do Brasil com experiência em iniciativas de capacitação de pesquisadores. Ele proporcionou uma oportunidade de compartilhar e discutir boas práticas para os pesquisadores que desenvolvem suas carreiras no Brasil.

Esse *workshop* foi realizado imediatamente após uma reunião sobre políticas “*One Health*”, organizada conjuntamente pelas três academias. Os principais objetivos desse *workshop* eram reunir pesquisadores, responsáveis pela elaboração de políticas e partes interessadas de forma mais ampla, com o intuito de identificar as principais oportunidades e barreiras à pesquisa para facilitar a implementação bem-sucedida de uma abordagem *One Health* na região.

Muitos participantes desse encontro juntaram-se ao *workshop* de capacitação, juntamente com especialistas em desenvolvimento de carreira do **programa Jovens Lideranças Médicas** da ANM brasileira e do **Programa Aristides Pacheco Leão de Estímulo a Vocações Científicas** e o **programa Membros Afiliados** da ABC. Também participaram as pessoas premiadas e os ex-alunos do ***Newton*** e ***Global Challenges Research Fund Networking Grants*** da Academia do Reino Unido.



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Tatiana El-Bacha, Prof. Dr. Luis da Silva, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Camila Quartim de Moraes Bruna, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Patricia Rocco, Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Simone El Khoury Miraglia e Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Patricia Severino

# Contextualizando: apoio ao desenvolvimento de carreira dos pesquisadores no Brasil

---

## **O *workshop* foi aberto com as reflexões de dois pesquisadores médicos emergentes do programa Jovens Lideranças Médicas da ANM sobre os desafios que enfrentaram e o apoio que consideraram benéfico.**

**Prof. Dr. Antônio Braga** é especialista em obstetrícia e ginecologia, doutorou-se em 2009 e assumiu o cargo de professor na Universidade Federal do Rio de Janeiro e na Universidade Federal Fluminense, obtendo sua livre docência na Universidade Estadual Paulista em 2016 e na Universidade Federal de São Paulo em 2022. Nesse meio tempo, ele passou um tempo como pesquisador de pós-doutorado da *Harvard Medical School (Brigham and Women's Hospital)* e do *Imperial College London (Charing Cross Hospital)*, adquirindo experiência nos sistemas de saúde do Reino Unido e dos EUA.

Em 2014/15, o Prof. Dr. Braga foi selecionado para o programa Jovens Lideranças Médicas da ANM. Ele sugeriu que os fatores críticos para uma carreira de pesquisa bem-sucedida incluíam ter um ambiente no qual sonhar fosse possível e estimulado, uma mentoria de apoio e assumir um compromisso pessoal para alcançar seus objetivos de carreira. Ele também recomendou desenvolver um foco claro de pesquisa e uma área de especialização, desenvolver parcerias com pessoas e instituições, e ter uma visão internacional. O compromisso com a excelência é essencial em uma carreira de pesquisa.

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Andréia Melo** é médica oncologista, concluiu seu doutorado em 2015 e atualmente é Chefe da Divisão de Pesquisa Clínica e Desenvolvimento Tecnológico do Instituto Nacional de Câncer (INCA). É também professora do programa de pós-graduação do INCA. O INCA é um órgão auxiliar do Ministério da Saúde e seu papel abrange tratamento, educação médica e pesquisa, com pesquisadores que publicam estudos importantes, tanto nacional como internacionalmente, em diversas áreas da saúde, como por exemplo sobre o tratamento das neoplasias.

A Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Melo identificou uma série de desafios importantes que os pesquisadores médicos emergentes enfrentam no Brasil. Entre estes, estavam as dificuldades na obtenção de financiamento para a pesquisa, deficiências nas infraestruturas de pesquisa, oportunidades de formação limitadas, múltiplas demandas de tempo dos pesquisadores e a atração pelas oportunidades no exterior, levando a uma evasão de talentos. Ela também destacou como os mentores foram importantes para ela ao longo de sua carreira de pesquisa.

# Uma perspectiva *One Health*

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Alison Holmes OBE FMedSci**, Universidade de Liverpool e *Imperial College London*, que também copresidiu o *workshop* sobre política *One Health*, refletiu sobre os desafios específicos enfrentados pelos pesquisadores que procuram desenvolver uma carreira em pesquisa *One Health*. Essa área possui características únicas, incluindo um alto grau de interdisciplinaridade e necessidade de colaborações intersetoriais, que apresentam desafios adicionais no desenvolvimento da carreira de pesquisa. Ela sugeriu que o uso de profissionais já estabelecidos como referência, ou como um modelo, pode ser particularmente importante nessa área, demonstrando como o percurso de carreira pode ser navegado com sucesso.

A Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Holmes observou que era necessário usar mecanismos de “empurrar” e “puxar” para incentivar e facilitar o desenvolvimento de carreiras em pesquisa *One Health*. Ela sugeriu ser possível aprender com a experiência do Reino Unido, onde integrou-se o envolvimento do público e dos pacientes na pesquisa, em parte porque as agências de financiamento nacionais exigem que isso faça parte dos pedidos de financiamento. Além disso, a *Athena Swan Charter*, que fornece acreditação para instituições na área de equidade de gênero, ajudou a chamar a atenção sobre questões relacionadas ao gênero e outras dimensões de equidade e inclusão.



Vencedores de prêmios da Academia que participaram do *workshop*, participantes e equipe de apoio

# Programa Jovens Lideranças Médicas da Academia Nacional de Medicina do Brasil

---

Conforme discutido pela **Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Patricia Rocco**, da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), um dos sistemas tutoriais mais importantes para os pesquisadores médicos no Brasil é o **programa Jovens Lideranças Médicas**. Lançado em 2014 com a ajuda da Parceria Interacadêmica, sua missão é formar líderes emergentes, com menos de 40 anos, que trabalhem em sistemas de saúde públicos e privados como médicos, educadores e pesquisadores.

Ele tem como objetivo promover o *networking* com os membros eleitos da ANM brasileira, com foco em diferentes áreas – academia, inovação e políticas de saúde.

O programa tem atualmente 53 membros, incluindo 18 mulheres, a maioria dos quais provenientes de instituições do sudeste do Brasil. O processo de análise da candidatura examina o currículo do candidato, suas três principais publicações, cartas de recomendação, formação e experiência profissional e atividades propostas. Essas atividades podem incluir seminários, divulgação pública e *networking* em áreas relevantes para a saúde no Brasil.

Os candidatos aprovados são acompanhados por um mentor/tutor membro titular da ANM brasileira, com quem redigem artigos, desenvolvem cursos e produzem *podcasts*, que ajudam a esclarecer questões de saúde importantes e atuais. Os membros do programa também participam das reuniões da ANM e organizam coletivamente um simpósio anual.

A Prof.<sup>a</sup> Rocco observou que vários ex-alunos do programa alcançaram um sucesso significativo, por exemplo obtendo cargos acadêmicos no Brasil ou no exterior, tornando-se presidentes de sociedades profissionais e atuando como assessores de órgãos estaduais e nacionais. Entre os principais desafios estão o financiamento limitado, falta de mulheres no Programa Jovem Liderança Médica e a limitação da diversidade regional e étnica entre os membros.



# Estágios em laboratório e programas de membros afiliados da Academia Brasileira de Ciências

A Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Patricia Bozza, da Academia Brasileira de Ciências (ABC), discutiu dois programas abertos a estudantes e pesquisadores do Brasil, o Programa Aristides Pacheco Leão de Estímulo a Vocações Científicas e programa Membros Afiliados da ABC.

O primeiro, oferece oportunidades para estudantes universitários realizarem um estágio de verão no laboratório de um membro da ABC. O programa funcionou nos períodos 1994–2004, 2015–19 e 2022–23, com 14 rodadas no total. Mais de 3 mil alunos se inscreveram nas últimas três rodadas e 70 associados do ABC disponibilizaram seus laboratórios para os estagiários. Apenas seis estados não tiveram alunos matriculados na última rodada.

O programa Membros Afiliados foi iniciado em 2007 para incluir jovens pesquisadores promissores das seis regiões definidas pela ABC (Norte, Nordeste e Espírito Santo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Centro-Oeste, São Paulo e Sul), indicados e eleitos pelos membros titulares que atuam nessas regiões. Anualmente, são eleitos cinco membros afiliados por região por 5 anos, mandatos não renováveis.

Foi eleito um total de 454 membros até o momento, sendo que, atualmente, há 150 deles participando do programa. Apenas quatro estados do Brasil não tiveram nenhum membro afiliado eleito, demonstrando que o programa está alcançando áreas tradicionalmente sub-representadas na ciência no Brasil.

Os membros afiliados realizam reuniões anuais e dois representantes fazem parte do conselho consultivo da ABC. Em cada região, dois representantes realizam reuniões com os vice-presidentes regionais da ABC. A ABC organiza palestras de mentoria – *workshops* virtuais sobre temas relacionados ao desenvolvimento de carreira – e os membros afiliados também participam de grupos de trabalho temáticos da ABC. Até o momento, 11 membros afiliados se tornaram membros plenos da ABC, um indicador de sucesso do programa.



Sr. Ian Jones, Prof. Dr. Augusto Afonso Guerra Junior, Prof. Dr. Floriano Silva Jr., Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cristiane Silvestre de Paula, Prof. Dr. Luis da Silva, Prof. Dr. Davis Sansolo e Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Marcia Chame

# Programas de desenvolvimento de carreira da *Academy of Medical Sciences*

---

A **Dra. Rachel Macdonald**, Chefe de Programas da *Academy of Medical Sciences*, discutiu o programa da Academia de apoio ao desenvolvimento de carreira para pesquisadores em início e meio de carreira, incluindo orientação, eventos, e programas de treinamento.

O **programa de mentoria** da Academia baseia-se no modelo de **“mentoria de desenvolvimento”**, que coloca os mentorados no comando e visa capacitar os mentorados para agirem por si próprios. Os mentorados são incentivados a identificar que tipo de apoio precisam de um mentor, enquanto os mentores desempenham o papel de ouvintes, ou caixa de ressonância, fornecem um espaço seguro para conversas honestas e abertas e incentivam os mentorados a encontrar suas próprias soluções aos desafios.

Os mentorados, entre os quais está uma série de pesquisadores baseados no Reino Unido, desde o nível de pós-doutorado até nível intermediário de carreira, são incentivados a selecionar mentores fora de suas próprias áreas e instituições para que possam obter opiniões independentes e com uma nova perspectiva. O valor de um mentor reside na sua experiência e não na sua posição dentro de uma hierarquia e, idealmente, tanto o mentorado quanto o mentor ganham com o relacionamento.

Os programas de treinamento incluem o esquema **SUSTAIN – mulheres na pesquisa**, um programa de um ano através do qual grupos de mulheres pesquisadoras em seu primeiro posto independente recebem treinamento e apoio em liderança para o desenvolvimento de competências, incluindo treinamento sobre meios de comunicação social, mentoria e *coaching* entre pares.

A iniciativa ***Future Leaders in Innovation, Enterprise and Research (FLIER)***, um programa de liderança de dois anos aberto a todos os pesquisadores em meio de carreira baseados no Reino Unido, visa fortalecer as conexões entre a academia, as organizações de saúde, indústria e de formulação de políticas.

O ***Cross-Sector Programme***, lançado em 2022, visa abordar a falta de conectividade entre a academia, a indústria e o NHS, e a circulação limitada de pesquisadores entre esses setores. Estão sendo formadas redes regionais ou “hubs” para estabelecer parcerias, sendo a primeira delas no País de Gales com a *Life Sciences Hub Wales*. Como parte desse programa, a Academia lançou um novo programa de financiamento, o ***Cross-Sector Experience Awards*** em novembro de 2023 para incentivar e facilitar o trabalho em diversos setores.

Em 2020, a Academia lançou seu programa ***Promoting Innovation, Learning, Leadership And Resilience in the research community (PILLAR)***, um programa global que oferece treinamento virtual, suporte e oportunidades de *networking* para antigos bolsistas da Academia e participantes do programa. Esse grupo também se beneficia do programa de ex-alunos ***Hub of Innovation Vision & Engagement (HIVE)***, que oferece apoio de longo prazo e oportunidades de desenvolvimento de carreira através de um portal e programa específicos.

# Pontos de discussão sobre apresentações de desenvolvimento de carreira

Após as apresentações do desenvolvimento de carreira dos palestrantes, os participantes tiveram a oportunidade de fazer perguntas. Durante essa sessão, as discussões tiveram por foco:



## Faixa etária apropriada para atividades de apoio à carreira

A apresentação do programa de estágio da ABC enfatizou que o incentivo para levar em conta seguir uma carreira em pesquisa pode começar na juventude. Foi questionada também a necessidade de limites de idade arbitrários para os programas: para alguns grupos desfavorecidos, pode demorar mais do que o normal para adquirir a formação e qualificações exigidas, enquanto que as mulheres, em especial, podem ter períodos de interrupção em suas carreiras para se dedicar a atividades de cuidados familiares.



## Falta de diversidade

A falta de diversidade no *workshop* também foi lembrada, com os participantes argumentando que era necessário se esforçar mais para incentivar os membros das populações desfavorecidas a prosseguirem em uma carreira em medicina e pesquisa e para apoiar o desenvolvimento de suas carreiras.

// Um dos sistemas tutoriais mais importantes para os pesquisadores médicos no Brasil é o programa Jovens Lideranças Médicas. Lançado em 2014, sua missão é treinar líderes emergentes, com menos de 40 anos, que estejam trabalhando em sistemas de saúde públicos e privados como clínicos, educadores e pesquisadores. Vários ex-alunos do programa alcançaram resultados significativos de sucesso, obtendo posições acadêmicas, tornando-se presidentes de sociedades profissionais e atuando como assessores de órgãos estaduais e nacionais.



Prof.ª Dr.ª Patricia Rocco,  
Academia Nacional de Medicina, Brasil

# Discussões em grupo sobre mentoria

**Em grupos de discussão e sessões de *networking*, os participantes foram convidados a refletir sobre mentoria, *coaching* e profissionais modelo, e as diferenças entre eles. Os participantes discutiram os benefícios no desenvolvimento de carreira que poderiam ser oferecidos através de *coaching*, programas de mentoria e a importância dos profissionais modelo. Essas reflexões também foram compartilhadas pelos participantes na Conferência da África do Sul e oficinas no Quênia.**

As discussões também se concentraram nas barreiras e desafios para uma carreira de sucesso na pesquisa e como eles poderiam ser superados.



## **Coaching**

Um *coach* foi considerado alguém que fornece orientação para alcançar metas e objetivos específicos, desempenhando uma espécie de função de supervisão.



## **Mentoria**

Um mentor, por outro lado, “ajuda alguém a se tornar quem ele deseja ser”. Conforme acordado pelos participantes no *workshop* do Quênia, considerou-se a função de um supervisor como alguém que combinasse elementos de ambas as funções, o que pode ser um desafio, considerando que o supervisor tem seus próprios objetivos a serem alcançados.



## **Benefícios dos programas estruturados**

Conforme acordado durante as discussões nos *workshops* da *Academy of Medical Sciences* no Quênia e África do Sul, os programas estruturados têm a vantagem de proporcionar mais oportunidades para que todos possam identificar um mentor adequado. O valor e os benefícios da mentoria precisam ser compreendidos por todos os participantes, e o treinamento dos mentores é importante. Argumentou-se que a seleção de mentores deveria ser baseada no comprometimento, para garantir que eles estejam engajados e disponíveis. A química pessoal entre mentor e mentorado é essencial, e é preciso que haja a possibilidade de troca dos pares mentor/mentorado se os relacionamentos não derem certo.



## **Programas de mentoria no Brasil**

Os programas de mentoria ainda estão engatinhando na maioria das universidades do Brasil e a impressão que se teve foi a de que o papel do mentor não era bem compreendido. Termos como “conselheiro” e “mentor” tendem a ser usados de forma intercambiável. Não é fornecido nenhum treinamento aos mentores, que, portanto, dependem da sua intuição para descobrir como ajudar os mentorados. Atualmente, não há incentivos para ser um mentor e é atribuído pouco valor às atividades de mentoria, portanto, pode ser difícil identificar mentores adequados. Os pesquisadores seniores também têm muitas exigências no que se refere ao seu tempo, e a mentoria é uma função adicional para a qual pode ser difícil que eles encontrem tempo disponível.



### Garantir que a mentoria funcione

Tal como discutido durante os recentes *workshops* no Quênia e na África do Sul, a impressão que se teve foi a de que a mentoria se baseia em uma relação de confiança, encorajando os mentorados a pensar por si próprios e a resolver seus próprios desafios. Os mentores devem estar abertos e disponíveis e oferecer conselhos se solicitado. A relação deve ser de igualdade e não hierárquica, através da qual tanto o mentor quanto o mentorado aprendem. O respeito mútuo é fundamental, e um mentor pode, às vezes, precisar agir como um “amigo crítico” e desafiar a visão do mentorado. O principal foco de um mentor deve estar na pergunta: “Como posso ajudá-los a crescer?”



### Profissionais modelo

Os profissionais modelo foram vistos como pessoas que fornecem um exemplo no qual os outros podem se inspirar, por exemplo, devido às suas realizações, personalidade e comportamento, ou valores e ética. Os profissionais modelo podem ser relevantes para a vida pessoal e profissional. Foi sugerido que os modelos inspiram admiração e atuam como um exemplo que incentiva os pesquisadores emergentes a seguir carreira em pesquisa. Argumentou-se também que as pessoas poderiam ter “modelos negativos” – pessoas cujo comportamento fornece um exemplo específico de características ou atividades a serem evitadas.



Prof. Dr. Thaddeus Blanchette, Prof.ª Dr.ª Camila Quartim de Moraes Bruna, Prof.ª Dr.ª Leila Leal, Prof.ª Dr.ª Clarissa Gurgel Rocha, Prof.ª Dr.ª Nailê Damé Teixeira, Prof. Dr. Alan Eriksson, Prof.ª Dr.ª Sandra Cortes

# Discussões em grupo sobre desafios e oportunidades

Tal como aconteceu durante os recentes *workshops* na África do Sul e no Quênia, os participantes identificaram uma série de desafios semelhantes enfrentados pelos pesquisadores no Brasil ao tentar desenvolver uma carreira em pesquisa. Entre esses desafios estão a falta de treinamento e tempo para os acadêmicos se envolverem em programas de mentoria, as barreiras de gênero enfrentadas pelas mulheres e a falta de oportunidades de financiamento.



## Escassez de profissionais de saúde

No caso dos pesquisadores com formação médica, a escassez de profissionais de saúde no Brasil cria pressões para que passem mais tempo na prática médica do que na pesquisa.



## Aspectos burocráticos

Os participantes incluíram entre os desafios práticos a burocracia associada à obtenção de financiamento de subsídios e o uso do dinheiro depois que o financiamento estiver garantido. Os participantes também sugeriram que, mesmo quando havia um financiamento disponível, as regras financeiras, por vezes, tornavam difícil gastar os fundos, o que foi considerado uma limitação da capacidade do beneficiado. Alguns participantes haviam enfrentado mudanças repentinas nas regras, sem explicação. Também pode ser difícil importar determinados itens de fora do Brasil. Disseram também que achavam que a quantidade de relatórios exigidos durante o período contemplado pelo subsídio, às vezes, consumia tempo demais.



## Treinamento

Outros desafios mencionados incluíram a falta de treinamento ao assumirem novas responsabilidades, o número de funções diferentes que se esperava que os acadêmicos desempenhassem (ensino em programas de graduação e pós-graduação, em programas de residência de especializações, e funções administrativas) e as barreiras enfrentadas pelas pesquisadoras mulheres, como o retorno a uma carreira de pesquisa após uma pausa na carreira.



## Financiamento

O financiamento está concentrado no sudeste do Brasil e as barreiras socioeconômicas podem limitar as oportunidades para seguir uma carreira científica. Normalmente, os recursos são atribuídos principalmente a pesquisadores já estabelecidos, havendo menos oportunidades que ajudem os novos pesquisadores a seguir suas carreiras.



### Capacitação de pesquisadores emergentes

Para resolver esses problemas, os participantes argumentaram que deveriam ser oferecidas mais oportunidades para capacitar os pesquisadores emergentes e apoiar a sua independência. Poderiam estabelecer regras mais simples para a forma de gastar o dinheiro dos subsídios oferecidos. Deveria haver uma reavaliação das oportunidades para as mulheres pesquisadoras, e uma reanálise das políticas relativas a assuntos como a licença-maternidade. Instituições e pesquisadores mais experientes do Brasil e do Reino Unido também poderiam fornecer mais apoio técnico ou administrativo a pesquisadores emergentes. Também se destacou a necessidade de considerar a saúde mental dos pesquisadores, e foram discutidas estratégias de apoio à saúde mental dos pesquisadores, especialmente dos pesquisadores juniores.



### Ampliação das redes e colaborações profissionais

As instituições que organizam programas de intercâmbio também poderiam oferecer oportunidades e ações práticas para garantir parcerias de longo prazo e ajudar ainda mais os pesquisadores juniores. Os participantes também sugeriram que pesquisadores que conseguem trazer financiamento adicional às suas instituições deveriam ser mais valorizados.

Entre as ações práticas sugeridas para os pesquisadores emergentes estavam o desenvolvimento de competências baseadas em *networking*, ampliação de redes profissionais e estabelecimento de colaborações com pesquisadores internacionais. Os programas de intercâmbio regional poderiam ajudar a corrigir as disparidades geográficas. Poderia haver maior abrangência com um melhor apoio institucional para os pesquisadores emergentes, incluindo aqueles em programas de pós-graduação que não tenham vínculo formal com instituições.



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Patrícia Bozza, Simon Denegri e Prof. Dr. Marcello A. Barcinski FMedSci

---

// O programa Membros Afiliados e o programa Aristides Pacheco Leão de Estímulo a Vocações Científicas fazem parte das iniciativas da Academia Brasileira de Ciências para apoiar estudantes e pesquisadores no Brasil. O Programa Aristides Pacheco Leão de Estímulo a Vocações Científicas oferece oportunidades para que estudantes universitários realizem um estágio de verão no laboratório de um membro da Academia. O programa Membros Afiliados organiza palestras de mentoria, encontros para estimular troca de experiências e *networking*, e seus integrantes também podem participar de grupos de trabalho temáticos da Academia.



Prof.ª Dr.ª Patricia Bozza, Academia Brasileira de Ciências, Brasil

// A *Academy of Medical Sciences* oferece um programa de apoio ao desenvolvimento de carreira para pesquisadores em início e meio de carreira, incluindo orientação, eventos e programas de treinamento. Avaliações independentes demonstraram os impactos destes programas, especialmente para pesquisadores que estejam passando por pontos de transição em suas carreiras.



Dra. Rachel Macdonald, da *Academy of Medical Sciences*, Reino Unido

---



# Conclusões

---

## **Esse *workshop* permitiu aos participantes compartilhar e discutir as melhores práticas a serem usadas por pesquisadores emergentes para desenvolverem suas carreiras no Brasil.**

O *workshop* concentrou-se em três principais áreas de discussão: apresentações e reflexões sobre programas de desenvolvimento de carreira administrados pelas três Academias; diferenças entre mentoria, *coaching* e profissionais modelo; e os desafios e obstáculos enfrentados pelos pesquisadores emergentes no Brasil.

Programas estruturados de desenvolvimento de carreira para pesquisadores em início de carreira, como o **Jovens Lideranças Médicas**, o **Programa Aristides Pacheco Leão de Estímulo a Vocações Científicas**, e o programa **Membros Afiliados** da ABC podem oferecer oportunidades de mentoria e treinamento para pesquisadores emergentes no Brasil nessa fase crítica de suas carreiras.

Contudo, à semelhança do que foi discutido nos *workshops* da África do Sul e do Quênia, os níveis de apoio individual das instituições são relativamente baixos e as oportunidades de mentoria são limitadas no Brasil. As recomendações para conseguir uma mentoria bem sucedida concentraram-se em garantir que a mentoria se baseie em uma relação de confiança, incentivando-se os mentorados a pensar por si próprios. A relação mentor-mentorado deve ser entre iguais e não hierárquica, onde ambos possam aprender um com o outro. Os modelos comportamentais também podem inspirar admiração e servir de exemplo para incentivar pesquisadores emergentes a seguirem carreira em pesquisa. Devem ser feitos mais esforços para incluir os grupos desfavorecidos e apoiar o seu desenvolvimento profissional em medicina e pesquisa.

Os pesquisadores emergentes encontram múltiplos desafios e oportunidades à medida que procuram desenvolver as suas carreiras independentes em pesquisa. A escassez de profissionais de saúde no Brasil cria pressões para que pesquisadores juniores passem mais tempo na prática médica do que na pesquisa. Há também uma falta de oportunidades de formação para os pesquisadores emergentes, uma vez que se espera que desempenhem uma multiplicidade de funções diferentes, o que cria cargas de trabalho pesadas. O financiamento também está concentrado no sudeste do Brasil e limita as oportunidades para que os pesquisadores juniores sigam carreiras em ciências.

Para enfrentar esses desafios, foram feitas recomendações para capacitar pesquisadores emergentes e apoiar sua carreira independente. Essas recomendações incluíram melhorias nas políticas de gestão de subsídios e institucionais, a construção de redes baseadas em competências e a ampliação de redes profissionais. Para os pesquisadores emergentes, também é importante ter uma perspectiva internacional. Laços mais fortes entre o Reino Unido e o Brasil, por exemplo, poderiam proporcionar mais oportunidades de intercâmbio, *networking* e construção de novas colaborações em pesquisa.

## Anexo 1: comitê organizador do *workshop*

Tanto o trabalho inicial de definição do escopo quanto o desenvolvimento do *workshop* receberam informações de uma ampla gama de especialistas de diversos países e setores.

### Coorganizadores

- **Prof. Dr. Marcello A Barcinski FMedSci**, Professor Emérito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Brasil
- **Prof.ª Dr.ª Alison Holmes OBE FMedSci**, Professora de Doenças Infecciosas e Diretora da Unidade de Pesquisa de Proteção à Saúde do NIHR (Instituto Nacional de Pesquisa de Saúde do Reino Unido), *Imperial College London*, Reino Unido

### Membros

- **Dr. Ottorino Cosivi**, diretor do Centro Pan-Americano de Febre Aftosa e Saúde Pública Veterinária (PANAFTOSA), da Organização Pan-Americana de Saúde/Organização Mundial de Saúde (OPAS/OMS), Brasil
- **Prof. Dr. Pedro F. da Costa Vasconcelos**, Professor do Departamento de Patologia da Universidade do Estado do Pará, Brasil
- **Prof. Dr. Claudio T. Daniel-Ribeiro**, Professor Titular da Fundação Oswaldo Cruz, Brasil
- **Prof. Dr. Chris Dye FMedSci**, Professor de Epidemiologia da Universidade de Oxford, Reino Unido
- **Prof.ª Dr.ª Helena Lage Ferreira**, Professora Associada da Universidade de São Paulo (USP), Brasil
- **Prof. Dr. Celso F. Ramos Filho**, Professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Brasil
- **Prof.ª Dr.ª Helena B. Nader**, Professora Titular e Chefe do Instituto de Farmacologia e Biologia Molecular da Universidade Federal de São Paulo (USP), Brasil

## Anexo 2: lista de participantes

### Participantes

**Prof.ª Dr.ª Silgia Aparecida da Costa**, Universidade de São Paulo (USP), Brasil

**Prof. Dr. Thaddeus Blanchette**, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Brasil

**Dra. Hannah Boycott**, Medical Research Council, Reino Unido

**Prof.ª Dr.ª Patricia Bozza**, Academia Brasileira de Ciências, Brasil

**Prof. Dr. Antônio Braga**, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Brasil

**Prof. Dr. André Brunoni**, Universidade de São Paulo (USP), Brasil

**Prof.ª Dr.ª Márcia Chame**, Instituto Oswaldo Cruz, Brasil

**Prof. Dr. Marcos Chiaratti**, Universidade Federal de São Carlos, Brasil

**Prof. Dr. Flávio S. Correa da Silva**, Universidade de São Paulo (USP), Brasil

**Prof.ª Dr.ª Sandra Cortes**, Pontifícia Universidade Católica do Chile, Chile

**Prof.ª Dr.ª Nailê Damé Teixeira**, Universidade de Brasília, Brasil

**Prof. Dr. Luis da Silva**, Universidade de São Paulo (USP), Brasil

**Prof.ª Dr.ª Giliane de Souza Trindade**, Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

**Prof.ª Dr.ª Tatiana El-Bacha**, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Brasil

**Prof.ª Dr.ª Simone El Khoury Miraglia**, Universidade de São Paulo (USP), Brasil

**Prof. Dr. Alan Eriksson**, Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

**Prof. Dr. Nuno Faria**, *Imperial College London*, Reino Unido  
**Prof. Dr. Augusto Afonso Guerra Júnior**, Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil  
**Prof.ª Dr.ª Clarissa Gurgel Rocha**, Instituto Oswaldo Cruz, Brasil  
**Prof. Dr. André Fujita**, Universidade de São Paulo (USP), Brasil  
**Sr. Ian Jones**, Jinja Publishing Ltd, Reino Unido  
**Prof.ª Dr.ª Leila Leal**, Universidade Federal de Pernambuco, Brasil  
**Prof.ª Dr.ª Gisele Manfro**, Hospital das Clínicas de Porto Alegre, Brasil  
**Prof.ª Dr.ª Andréia Melo**, Instituto Nacional de Câncer, Brasil  
**Prof. Dr. Daniel Mograbi**, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Brasil  
**Prof. Dr. Cesar Mota**, Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil  
**Prof.ª Dr.ª Laura Murray**, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Brasil  
**Prof.ª Dr.ª Camila Quartim de Moraes Bruna**, Universidade de São Paulo (USP), Brasil  
**Prof.ª Dr.ª Patricia Rocco**, Academia Nacional de Medicina, Brasil  
**Prof. Dr. Fernando Rosado Spilki**, Universidade Feevale, Brasil  
**Prof. Dr. Davis Sansolo**, Universidade Estadual de São Paulo (USP), Brasil  
**Prof.ª Dr.ª Rejane Schaefer**, Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, Brasil  
**Prof.ª Dr.ª Patrícia Severino**, Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein, Brasil  
**Prof. Dr. Floriano Silva Jr.**, Instituto Oswaldo Cruz, Brasil  
**Prof. Dr. Renato Silvano**, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil  
**Prof.ª Dr.ª Cristiane Silvestre de Paula**, Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasil

#### Equipe

**Fern Brookes**, da *Academy of Medical Sciences*, Reino Unido  
**Marcos Cortesão Barnsley Scheuenstuhl**, Academia Brasileira de Ciências, Brasil  
**Simon Denegri**, *Academy of Medical Sciences*, Reino Unido  
**Alex Hulme**, *Academy of Medical Sciences*, Reino Unido  
**Dra. Rachel Macdonald**, *Academy of Medical Sciences*, Reino Unido  
**Aisha Mazhar**, *Academy of Medical Sciences*, Reino Unido  
**Vitor Vieira de Oliveira Souza**, Academia Brasileira de Ciências, Brasil  
**Emily Zerling**, *Academy of Medical Sciences*, Reino Unido

### Anexo 3: glossário

**ABC** Academia Brasileira de Ciências  
**ANM** Academia Nacional de Medicina  
**FLIER** *Future Leaders in Innovation, Enterprise and Research*  
**HIVE** *Hub of Innovation, Vision & Engagement*  
**INCA** Instituto Nacional de Câncer do Brasil  
**PILLAR** *Promoting Innovation, Learning, Leadership And Resilience in the research community*



*Academy of Medical Sciences*  
41 Portland Place  
London W1B 1QH

X @acmedsci

+44 (0)20 3141 3200  
[info@acmedsci.ac.uk](mailto:info@acmedsci.ac.uk)  
[www.acmedsci.ac.uk](http://www.acmedsci.ac.uk)

Instituição de caridade registrada nº 1185329  
Incorporada pelo Royal Charter.  
Nº de registro RC000905



Academia Brasileira de Ciências  
Rua Anfilóbio de Carvalho,  
29 – 3º Andar Centro –  
Rio de Janeiro, RJ – Brasil  
CEP:20030-060

+55 21 3907-8100  
[abc@abc.org.br](mailto:abc@abc.org.br)



Academia Nacional de Medicina  
Av. Gen. Justo, 365 - Centro  
Rio de Janeiro - RJ  
20021-130

Secretaria Geral:  
[admsecretaria@anm.org.br](mailto:admsecretaria@anm.org.br)  
[anm@anm.org.br](mailto:anm@anm.org.br)  
Telefone: (21) 3970-8150  
WhatsApp: (21) 3970-8150