

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÊNERO E SEXUALIDADE EM
UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS**

***POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO Y SEXUALIDAD EN LAS
UNIVERSIDADES FEDERALES DE BRASIL***

***INSTITUTIONAL GENDER AND SEXUALITY POLICY IN BRAZILIAN FEDERAL
UNIVERSITIES***



Fernando Soares da SILVA¹
e-mail: profissaoeconomista@gmail.com



Kellcia Rezende SOUZA²
e-mail: kellciasouza@ufgd.edu.br



Cássia Cristina FURLAN³
e-mail: cassiafurlan@ufgd.edu.br

Como referenciar este artigo:

SILVA, F. S.; SOUZA, K. R.; FURLAN, C.C. Política institucional de gênero e sexualidade em universidades federais brasileiras. **Nuances: Estudos sobre Educação**, Presidente Prudente, v. 36, n. 00, e025002, 2025. e-ISSN: 2236-0441. DOI: 10.32930/nuances.v36i00.10848.



| **Submetido em:** 02/11/2024
| **Revisões requeridas em:** 15/12/2024
| **Aprovado em:** 14/01/2025
| **Publicado em:** 17/03/2025

Editores: Profa. Dra. Rosiane de Fátima Ponce
Prof. Dr. Paulo César de Almeida Raboni

Editor Adjunto Executivo: Prof. Dr. José Anderson Santos Cruz

¹ Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Dourados – Mato Grosso do Sul (MS) – Brasil. Mestre em Administração Pública em Rede Nacional (UFGD). Graduado em Ciências Econômicas pela Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” (2005). Economista da Universidade Federal da Grande Dourados.

² Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Dourados – Mato Grosso do Sul (MS) – Brasil. Doutora em Educação Escolar pela Universidade Estadual Paulista - Unesp/Araraquara. Licenciada em Educação Física pela UFG e Pedagogia pela Universidade Metropolitana de Santos. É docente da Faculdade de Educação da UFGD e atua nos Programas de Pós-Graduação em Educação e Administração Pública da mesma instituição.

³ Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Dourados – Mato Grosso do Sul (MS) – Brasil. Doutora em Educação pela Universidade Estadual de Maringá. Licenciada em Educação Física pela Universidade Estadual de Maringá e Pedagogia pela Faculdade Instituto Superior de Educação do Paraná. É docente da Faculdade de Educação da UFGD e atua nos Programas de Pós-Graduação em Educação e Administração Pública da mesma instituição.

RESUMO: Ao longo do último século, temas como gênero e sexualidade têm ganhado notoriedade, fortalecendo movimentos sociais, tais como grupos feministas e LGBTQIA+, que passaram a influir nas produções acadêmicas e na consolidação de políticas públicas. A universidade, como instituição de produção e difusão de conhecimentos, precisa estar atenta a essas questões. Nessa direção, este estudo objetiva mapear a consolidação de políticas institucionais de diversidade de gênero e sexualidade em Instituições de Educação Superior no contexto brasileiro. Caracteriza-se como uma pesquisa documental. A busca realizada nas universidades federais identificou 48 políticas de uso do nome social, 16 universidades com políticas de ações afirmativas e 2 políticas de diversidade de gênero e sexual. A pesquisa revelou que a autonomia universitária possibilita avanços dos direitos da comunidade LGBTQIA+, embora o preconceito ainda respalde a inexistência de políticas em algumas universidades brasileiras.

PALAVRAS-CHAVE: Desigualdade de gênero. Políticas de inclusão social. Educação Superior.

RESUMEN: *A lo largo del último siglo, temas como género y sexualidad ganaron notoriedad, fortaleciendo movimientos sociales, como los grupos feministas y LGBTQIA+, que comenzaron a incidir en las producciones académicas y en la consolidación de políticas públicas. La universidad, como institución de producción y difusión de conocimiento, necesita ser consciente de estas cuestiones. En este sentido, este estudio tiene como objetivo mapear la consolidación de políticas institucionales sobre diversidad de género y sexualidad en las Instituciones de Educación Superior (IES) en el contexto brasileño. Se caracteriza por ser una investigación documental. La búsqueda realizada en universidades federales identificó 48 políticas sobre el uso de nombres sociales, 16 universidades con políticas de acción afirmativa y 2 políticas de género y diversidad sexual. La investigación reveló que la autonomía universitaria permite avances en los derechos de la comunidad LGBTQIA+, aunque los prejuicios aún sustentan la falta de políticas en algunas universidades brasileñas.*

PALABRAS CLAVE: *Desigualdad de género. Políticas de inclusión social. Educación universitaria.*

ABSTRACT: *Over the last century, themes such as gender and sexuality have gained notoriety, strengthening social movements, such as feminist and LGBTQIA+ groups, which began to influence academic productions and the consolidation of public policies. The university, as an institution for the production and dissemination of knowledge, needs to be aware of these issues. In this sense, this study aims to map the consolidation of institutional policies on gender and sexuality diversity in Higher Education Institutions (IES) in the Brazilian context. It is characterized as documentary research. The search carried out at federal universities identified 48 policies on the use of social names, 16 universities with affirmative action policies, and 2 gender and sexual diversity policies. The research revealed that university autonomy enables advances in the rights of the LGBTQIA+ community, although prejudice still supports the lack of policies in some Brazilian universities.*

KEYWORDS: *Gender inequality. Social inclusion policies. College education*

Introdução

Gênero e sexualidade são discutidos em diversas épocas históricas e em diversas sociedades. Na história recente, vimos esses temas ganharem força a partir da década de 1960 (Louro, 2012; Muszkat, 2020). Desde então, grupos de mulheres e de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, *queers*⁴, intersexos, assexuais e outras pessoas com identidades não heterossexuais ou cisgênero⁵ (LGBTQIA+) promoveram debates importantes que auxiliaram na construção de teorias e na ressignificação do conceito de gênero (Tilio, 2014; Butler, 2003) tornando possível o reconhecimento de identidades não heterossexuais (Miskolci, 2015).

A demanda por pautas políticas para a diversidade de gênero e sexual é histórica. No entanto, para que haja mudanças sociais e quebra de preconceitos, é preciso incluir questões de gênero e diversidade sexual nos processos de aprendizagem das instituições de ensino. Tais pautas mostram-se relevantes de investigação dentro da estrutura institucional da universidade devido às violências exercidas contra sujeitos LGBTQIA+ (Brasil, 2023; Cerqueira; Ferreira; Bueno, 2021; Benevides, 2023) e ao fato de, no contexto atual brasileiro, governos e grupos conservadores avançarem nas pautas contra a igualdade de gênero e de combate à discriminação de orientação sexual contempladas na Constituição Federal do Brasil (CF) (Brasil, 1988) e nos demais instrumentos relacionados aos direitos humanos. No mais, faz-se necessário investigar como as políticas públicas para a diversidade de gênero e sexual são [re]produzidas e implementadas nas instituições de ensino, em especial nas universidades públicas, por serem instituições que representam a atuação do Estado na sociedade, possibilitando, por sua vez, a promoção de valores em respeito ao ordenamento legal brasileiro e internacional. Assim, essa pesquisa objetivou mapear a consolidação de políticas institucionais de diversidade de gênero e sexualidade em Instituições de Educação Superior no contexto brasileiro.

Nessa direção a pesquisa foi pautada na abordagem qualitativa a partir do desenvolvimento de pesquisas bibliográfica e documental (Marconi; Lakatos, 2021). O levantamento documental ocorreu em duas etapas. Na primeira, foi encaminhado um e-mail

⁴ *Queer* é uma palavra inglesa que pode ser traduzida como “estranho”. O termo, que era utilizado de forma pejorativa para se referir a pessoas com identidade de gênero ou orientação sexual diferente, passou a ser utilizado pelos movimentos sociais. Atualmente, essa palavra pode ser utilizada para referir-se a toda a comunidade LGBTQIA+, como um termo guarda-chuva, ou como identidade para aqueles que não se sentem representados pelas letras do movimento (Mardell, 2017).

⁵ Cisgênero ou cis é uma pessoa que possui uma identidade de gênero idêntica àquela que lhe foi atribuída ao nascimento (Mardell, 2017).

para as 67 universidades federais — listadas no site da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), com exceção da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), pois houve pesquisa institucional interna — acerca da existência de políticas públicas de diversidade de gênero e/ou sexual destinadas à comunidade LGBTQIA+. Das instituições consultadas, 18⁶ responderam à consulta acerca da existência de políticas públicas relacionadas à diversidade de gênero e de sexualidade. Dessas, 11 universidades afirmaram possuir uma política institucional formalizada. Entretanto, as respostas encaminhadas por e-mail não foram precisas em relação aos instrumentos, embora tenham sido indicadas políticas de ações afirmativas e de uso do nome social, bem como a existência de órgãos que tratam da temática. Com exceção da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, todas as demais universidades indicaram ter um núcleo de pesquisa para tratar das questões de gênero e/ou diversidade sexual.

Essa primeira fase também identificou que 17 instituições possuem algum tipo de órgão institucionalizado que varia entre núcleos de estudos (5), coordenações (4), diretorias (2), comitês (3), comissões (2) e setor (1). A UFGD, local de produção desta pesquisa, também apresenta algumas políticas institucionalizadas e órgão institucionalizado (Núcleo de Estudos) para tratar da temática.

A segunda etapa contou com a consulta aos sites das universidades por meio do uso das variações terminológicas recorrentes no campo de pesquisa sobre o tema: “Sexual”, “Homof”, “Homos”, “LGBT”, “Gênero”, “Lésbica”, “Gay”, “Preconceito” e “Discriminação”. Cabe destacar que não foi possível o uso dos descritores “homof” e “homos” em alguns sites institucionais, sendo necessária a utilização dos termos completos: “homossexualidade”, “homossexuais/l”, “homofobia” e “homofóbicos”. Em alguns casos, o uso do termo “sexual” não resultou em qualquer publicação contendo o termo “transexual/ais/idade”. Nesse caso, também utilizamos os termos completos. Esse levantamento foi realizado em julho de 2023.

⁶ Responderam o e-mail: 1- Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA), 2- Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL), 3- Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), 4- Universidade Federal de Lavras (UFLA), 5- Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), 6- Universidade Federal de Pelotas (UFPe), 7- Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), 8- Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), 9- Universidade Federal de Uberlândia (UFU), 10- Universidade Federal do ABC (UFABC), 11- Universidade Federal do Cariri (UFCA), 12- Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), 13- Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT), 14- Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), 15- Universidade Federal do Rio Grande (FURG), 16- Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), 17- Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) e 18- Universidade de Brasília (UNB).

A pesquisa mesclou buscas no campo de pesquisa do site principal e buscas nas páginas específicas destinadas às publicações das resoluções e normativas. Após serem identificadas as principais políticas, utilizou-se o buscador do Google para realizar pesquisas específicas das políticas de uso de nome social, de ações afirmativas e de diversidade de gênero e sexual.

Os documentos institucionais levantados nos meios oficiais das universidades federais brasileiras sobre suas políticas de gênero e sexualidade, em razão de suas especificidades, foram subdivididos em três grupos: políticas de uso de nome social, políticas de ações afirmativas e políticas de diversidade sexual e de gênero.

A análise desses documentos foi subsidiada também pela análise dos principais instrumentos legais relacionados à temática, em especial a Constituição Federal, a Portaria n. 233/2010 do Ministério do Planejamento (MPOG), a Portaria n.º 1.612/2011 do MEC, o Decreto n.º 8.727/2016 e a Res. 12/2015 do CNCD-LGBT.

Os procedimentos de tratamento dos resultados dos dados foram realizados com o auxílio do Método de Análise de Conteúdo por categorias analíticas (Bardin, 2016). A lente de análise utilizada na pesquisa foi a teoria *queer*. Segundo Spargo (2017, p. 13), essa teoria “[...] não é um arcabouço conceitual ou metodológico único ou sistemático, e sim um acervo de engajamentos intelectuais com as relações entre sexo, gênero e desejo sexual”. Esse movimento político possibilitou a sistematização de novos olhares teóricos sobre o fenômeno da diversidade sexual e de gênero.

Políticas institucionais de diversidade de gênero e sexual das universidades federais brasileiras

A CF de 1988, aliada aos direitos humanos, permitiu e promoveu avanços nas discussões e construções de caminhos para políticas públicas voltadas à igualdade de gênero. É sob as demandas dos movimentos e coletivos sociais que a diversidade passa a ser construída. O gênero, inicialmente discutido sob demanda das mulheres, ganhou novos contornos a partir das demandas de mulheres negras e lésbicas, interseccionando-se com as pautas do movimento LGBTQIA+ e inserindo também a discussão sobre a diversidade sexual.

Identidades de gênero não são estáticas, elas passam por um processo contínuo de construção e transformação, e “[...] em suas relações sociais, atravessadas por diferentes

discursos, símbolos, representações e práticas, os sujeitos vão se construindo como masculinos ou femininos [não binário e/ou outras expressões da identidade de gênero], arranjando e desarranjando seus lugares sociais, suas disposições, suas formas de ser e de estar no mundo” (Louro, 2012, p. 32).

Quanto ao conceito de diversidade sexual, não é algo fixo e deve considerar “uma noção em expansão, pois as formas de expressão da sexualidade e a variedade das práticas sexuais são construções históricas” (Torres, 2013, p. 8). Torres (2013, p. 11) adota o termo “sexualidades”, no plural, para sinalizar “a existência de heterossexualidades, homossexualidades, lesbianidades, transexualidades e outras formas de sexualidade que ainda estão por ser construídas”, sendo impossível sintetizar as formas de expressão ou práticas sexuais dos sujeitos, ainda que a heterossexualidade seja tratada como norma (Butler, 2003).

No Brasil, um país majoritariamente cristão, a representação da relação sexual é alicerçada sobre o modelo heterossexual (Torres, 2013), denominada por Judith Butler como “matriz heterossexual”⁷ (Butler, 2003) e como “heterossexualidade compulsória”⁸ ou “heterossexualidade obrigatória” pela lesbofeminista estadunidense Adrienne Rich (Butler, 2003). No entanto, o entendimento das sexualidades de gays, lésbicas e transexuais pode resultar no questionamento e na recusa dessa naturalização, revelando as possibilidades para além da heterossexualidade.

Nesse contexto é preciso estar atento a como o Estado lida com as questões de gênero e diversidade sexual e a como as políticas públicas são desenvolvidas e implementadas, buscando olhar para as principais contribuições epistemológicas e históricas que os Estudos de Gênero fazem na construção social do gênero em detrimento do sexo biológico e das diferentes sexualidades (para além da norma). As formas de opressão e a violência de gênero e diversidade sexual têm sido pauta de discussões políticas, teóricas e acadêmicas em diversas instâncias da sociedade, abrangendo movimentos sociais, ONGs e instituições públicas.

⁷ Termo criado a partir das noções de “contrato sexual”, de Monique Wittig, e “heterossexualidade compulsória”, de Adrienne Rich, e utilizado para “[...] designar a grade de inteligibilidade cultural por meio da qual os corpos, gênero e desejos são naturalizados” (Butler, 2003, p. 215-216). Segundo Brosin e Tokarski (2017), essa expressão tem como alvo a manutenção de um sexo heterogêneo separado significativamente de duas maneiras diferentes.

⁸ Termo cunhado por Adrienne Rich no artigo “A heterossexualidade compulsória e a experiência Lésbica” (1980) — original em língua inglesa: “*Compulsory heterosexuality and lesbian experience*”. Esse estudo é considerado por muitas pessoas como “[...] a primeira discussão a explicitar a heterossexualidade não como algo natural, mas, antes, o resultado de um conjunto de práticas sociais que a impõem como a forma ‘correta’ de se relacionar amorosa e sexualmente” (Miskolci, 2015, p. 14).

Olhar para políticas públicas no âmbito das Instituições Federais de Educação é um passo importante na busca por compreender como esses direitos se consolidam (ou não) nessas instâncias. O Brasil hoje conta com 69 universidades federais, instaladas principalmente na região Nordeste e Sudeste (Brasil, 2023).

Foi realizado um mapeamento das políticas institucionalizadas nas IES voltadas à diversidade sexual e de gênero. A forma como as universidades lidam com essas temáticas ocorrem essencialmente por meio de órgãos administrativos, comitês ou comissões. No total, identificou-se ao menos uma política institucionalizada em 50 das 68 universidades públicas pesquisadas. Esses instrumentos estão dispostos no quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – Instrumentos normativos sobre políticas de uso do nome social, ações afirmativas e políticas de diversidade sexual e de gênero

Universidades ⁹	Instrumentos Normativos – nome social	Ações afirmativas	Políticas de diversidade sexual e de gênero
UFABC	Res. n.º 105/2011 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão	Res. n.º 190/2018 do Conselho Universitário - Reserva de vagas para pessoas transgêneros nos cursos interdisciplinares da UFABC. Res. n.º 78/2021 do Conselho de Pós-Graduação - Política de Ações Afirmativas de acesso e permanência nos cursos de pós-	Res. n.º 223/2022 do Conselho Universitário - Estabelece a Política de Diversidade Sexual e de Gênero na UFABC.

⁹ Universidade Federal do ABC (UFABC); Universidade Federal do Acre (UFAC); Universidade Federal do Amazonas (UFAM); Universidade Federal da Bahia (UFBA); Universidade Federal do Ceará (UFC); Universidade Federal de Campina Grande (UFCG); Universidade Federal do Semi-Árido (UFERSA); Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Universidade Federal Fluminense (UFF); Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS); Universidade Federal de Goiás (UFG); Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF); Universidade Federal de Lavras (UFLA); Universidade Federal do Maranhão (UFMA); Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT); Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP); Universidade Federal do Pará (UFPA); Universidade Federal de Pernambuco (UFPE); Universidade Federal do Piauí (UFPI); Universidade Federal do Paraná (UFPR); Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA); Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB); Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE); Universidade Federal de Roraima (UFRR); Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ); Universidade Federal do Sul da Bahia (UF SB); Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Universidade Federal de São Carlos (UFSCar); Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ); Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Universidade Federal do Tocantins (UFT); Universidade Federal de Uberlândia (UFU); Universidade Federal de Viçosa (UFV); Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM); Universidade de Brasília (UNB); Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL); Universidade Federal do Amapá (UNIFAP); Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP); Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA); Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB); Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA); Universidade Federal de Rondônia (UNIR); Universidade Federal do Estado do Rio (UNIRIO); Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF); Universidade Federal do Rio Grande (FURG); Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA); Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD).

		graduação <i>stricto sensu</i> da UFABC.
UFAC	Res. n.º 07/2016 do Conselho Universitário	
UFAM	Res. n.º 08/2015 do Conselho Universitário	
UFBA	Res. n.º 01/2014 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão	Res. n.º 01/2017 do Conselho Acadêmico de Ensino - procedimentos, editais e reservas de vagas para processos seletivos da pós-graduação <i>stricto sensu</i> da UFBA.
		Res. n.º 07/2018 do Conselho Acadêmico de Ensino - reserva de vagas na seleção para os cursos de graduação da UFBA.
UFC	Res. n.º 32/2013 do Conselho Universitário	
UFCG	Res. n.º 14/2016 do Conselho Universitário	
UFERSA	Res. n.º 01/2014 do Conselho Universitário	
UFES	Res. n.º 23/2022 do Conselho Universitário	
UFF	Res. n.º 160/2013 do Conselho Universitário	
UFFS	Res. n.º 11/2016 do Conselho Universitário	
UFG	Res. n.º 14/2014 do Conselho Universitário ¹⁰	Res. n.º 07/2015 do Conselho Universitário - Política de ações afirmativas na pós-graduação <i>stricto sensu</i> na UFG.
UFJF	Res. n.º 06/2015 do Conselho Universitário	Res. n.º 67/2021 do Conselho Superior - Política de Ações Afirmativas na pós-graduação <i>stricto sensu</i> da UFJF.
UFLA	Res. n.º 50/2022 do Conselho Universitário	
UFMA	Res. n.º 242/2015 do Conselho Universitário	Res. n.º 3.058/2023 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e Inovação - Política de Ações Afirmativas nos cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> ou <i>lato sensu</i> gratuitos da UFMA.
UFMG	Res. n.º 09/2015 do Conselho Universitário	
UFMT	Res. n.º 01/2011 do Conselho Universitário	Res. n.º 197/2021 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - Política de ações afirmativas na pós-graduação da UFMT.
UFOP	Res. n.º 1.765/2015 do Conselho Universitário	

¹⁰ Essa resolução também é utilizada pela Universidade Federal do Catalão (UFCat) e pela Universidade Federal de Jataí (UFJ). Essas universidades não constam no quadro geral, pois foram desmembradas da UFG e utilizaram a mesma resolução.

UFPA	Res. n.º 731/2014 do Conselho Universitário	
UFPE	Port. Normativa n.º 02/2016 da Reitoria	Res. n.º 17/2021 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - Política de ações afirmativas na pós-graduação <i>stricto sensu</i> da UFPE.
UFPI	Res. n.º 03/2015 do Conselho Universitário	
UFPR	Res. n.º 29/2015 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão	
UFRA	Res. n.º 315/2019 do Conselho Superior de Administração	
UFRB	Res. n.º 01/2015 do Conselho Universitário	Res. n.º 33/2018 do Conselho Acadêmico - Cotas raciais para o acesso e ações afirmativas na pós-graduação da UFRB.
UFRGS	Res. n.º 506/2014 do Conselho Universitário	Res. n.º 01/2021 do Conselho do PPG de Letras - Reserva de vagas para ingresso de mestrado e doutorado e dá outras providências. Res. n.º 15/2023 do Conselho Universitário - Programa de Ações Afirmativas para a pós-graduação <i>stricto sensu</i> e <i>lato sensu</i> da UFRGS.
UFRN	Res. n.º 232/2012 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão	
UFRPE	Res. n.º 021/2015 do Conselho Universitário	
UFRR	Res. n.º 06/2015 do Conselho Universitário	
UFRRJ	Deliberação. n.º 73/2016 do Conselho Universitário	
UFSB	Res. n.º 19/2015 do Conselho Universitário	
UFSC	Res. n.º 59/2015 do Conselho Universitário	
UFSCar	Res. n.º 780/2014 do Conselho Universitário	
UFSJ	Res. n.º 04/2015 do Conselho Universitário	Res. n.º 25/2022 do Conselho Universitário - Política de ações afirmativas no âmbito da pós-graduação <i>stricto sensu</i> da UFSJ.
UFSM	Res. n.º 10/2015 do Conselho Universitário	
UFT	Port. Normativa n.º 402/2015 da Reitoria	
UFU	Res. n.º 01/2015 do Conselho Universitário	Res. n.º 10/2019 do Conselho Universitário - Política de Diversidade Sexual e de Gênero da UFU.
UFV	Res. n.º 13/2013 – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão	

UFVJM	Res. n.º 37/2017 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão	
UNB	Res. n.º 54/2017 do Conselho de Administração	Res. n.º 11/2020 do Conselho de Administração - Programa de Atenção à Diversidade da UnB.
UNIFAL	Res. n.º 27/2016 do Conselho Universitário	
UNIFAP	Res. n.º 13/2009 do Conselho Universitário	Res. n.º 21/2022 do Conselho Universitário - Política de Ações Afirmativas da UNIFAP.
UNIFESP	Res. n.º 127/2016 do Conselho Universitário	
UNILA	Res. n.º 11/2016 do Conselho Universitário	
UNILAB	Res. n.º 114/2023/Res. n.º 31/2014 do Conselho Universitário	Res. n.º 40/2021 do Conselho Universitário - Programa de Ações Afirmativas da UNILAB.
UNIPAMPA	Res. n.º 61/2013 do Conselho Universitário	
UNIR	Res. n.º 425/2016 do Conselho Superior Acadêmico	
UNIRIO	Res. n.º 4.781/2017 do Conselho Universitário	
UNIVASF	Res. n.º 08/2022 do Conselho Universitário	
FURG		Res. n.º 20/2013 do Conselho Universitário - Programa de ações afirmativas nos cursos de graduação.
		Res. n.º 04/2019 do Conselho Universitário - Programa de ações afirmativas nos cursos de pós-graduação.
UNIFESSPA		Res. n.º 534/2021 do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão - Política de Ações Afirmativas nos cursos de pós-graduação da UNIFESSPA.
UFGD	Res. CEPEC n.º 243/2016 - Assegura o uso do nome social às pessoas discentes.	Resolução n.º 412 - elaboração e a implementação de programas e ações para a garantia de acesso e permanência de discentes nos cursos de graduação presencial
		Resolução n.º 413 - Dispõe sobre a nova Política de Assistência Estudantil de Pós-Graduação da UFGD
		Resolução COUNI n.º 263/2022 - estudantes transexuais no rol de “estudantes em condições que aumentam a vulnerabilidade socioeconômica”

Fonte: elaborado pelos(as) autores(as).

A pesquisa realizada nessas universidades identificou 73 documentos que tratam da política do uso do nome social, da política de ações afirmativas e da política de diversidade de gênero e sexual de forma mais ampla.

Políticas de uso do nome social

Os principais instrumentos encontrados abrangem o uso do nome social. O direito ao uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero na administração pública federal foi garantido primeiramente para pessoas servidoras públicas pela Portaria n.º 233/2010 do MPOG e, somente anos depois, foi regulamentado o uso do nome social por pessoas discentes pelo Decreto n.º 8.727/2016. Embora todos os instrumentos normativos das universidades federais tenham sido formulados com a mesma essência da Portaria e do Decreto, assegurando o uso do nome social, quatro instituições as instituíram explicitamente como uma Política de Uso do Nome Social: Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e Universidade Federal de Roraima (UFRR).

A UNIFAP foi pioneira em institucionalizar o uso do nome social para pessoas discentes, garantindo que formulários, pesquisas, fichas de inscrição e questionários considerem os recortes de identidade de gênero e orientação sexual, auxiliando nas políticas internas de inclusão. Desde então, diversas instituições estabeleceram regulamentos acerca do tema. A pesquisa identificou 48 documentos que regem o uso do nome social em 50 universidades federais, nos quais foram identificadas as identidades abrangidas, o público ao qual se destina cada política e os fundamentos utilizados.

Verificou-se que as políticas instrumentalizadas por meio de resoluções abrangeram majoritariamente pessoas travestis e transexuais (21), travestis, transexuais e transgênero (6), transgênero (1), travestis, transexuais, não-binárias e transgênero (1) e travestis, transexuais, intersexo e transgênero (1) e não especificaram ou utilizaram o termo “pessoas”¹¹ (18).

Em relação aos destinatários das políticas, os instrumentos promoveram direitos principalmente para pessoas discentes e servidoras públicas, mas abordaram também pessoas

¹¹ Todas as instituições que não tenham especificado ou utilizaram o termo “pessoas”, inclusive aquelas que trataram de outras identidades. Entendemos que, nesse contexto, as identidades específicas são formas de visibilizar e/ou exemplificar as identidades.

visitantes, estagiárias, docentes substitutas, voluntárias e prestadoras de serviço, inclusive terceirizadas. Todas as políticas estabeleceram direitos às pessoas discentes, mas apenas 25,0% delas de forma exclusiva. As demais atribuíram direitos também às pessoas servidoras e a outras usuárias. As políticas voltadas para pessoas discentes e docentes ocorrem em 41,7%, ao passo que, nas demais instituições, cerca de 33,3%, estenderam os direitos instituídos para outras pessoas usuárias.

No caso das pessoas servidoras públicas, cabe destacar que 17 universidades estabeleceram que o uso do nome social seria realizado de acordo com a Portaria n.º 233/2010 do Ministério do Planejamento (MPOG)¹². No entanto, esse instrumento, assim como o Decreto n.º 8.727/2016, utiliza apenas as identidades travestis e transexuais. Apesar de a CF e de outros instrumentos permitirem que se infira ser esses instrumentos aplicáveis também a outras identidades, entendemos ser este um limitador em relação a outras identidades de gênero que pode ser utilizado por gestores conservadores para a negação de direitos.

No caso da UNIFESP, apesar de os termos “travestis” e “transexuais” terem sido adotados na Resolução n.º 127/2016 com base em seus compromissos institucionais de combate às discriminações relacionadas à identidade e à expressão de gênero, e na Resolução n.º 12/2015, a instituição ampliou as identidades por meio da Portaria n.º 3.492 da Reitoria, documento que dispôs sobre o uso dos espaços segregados por gênero a serem utilizados livremente conforme a identidade de gênero.

Esse instrumento destacou-se tanto pela ampliação das identidades de gênero quanto pelas diretrizes estabelecidas. Suas principais características incluem: a garantia do uso dos espaços de acordo com a identidade de gênero nos locais onde houver segregação por gênero; a identificação dos banheiros como de livre acesso segundo a identidade de gênero; a implementação de banheiros individuais ou sem gênero em reformas ou novas construções; o uso da linguagem neutra por meio da palavra “pessoa(s)” nas comunicações institucionais, incluindo site, editais, formulários, solenidades oficiais, entre outros; a priorização do termo “gênero” em detrimento de “sexo” sempre que possível nos formulários de cadastros e a utilização de opções de preenchimento como “mulher trans”, “mulher cis”, “homem trans”, “homem cis”, “travesti”, “gênero não-binário” e “outros”. E ainda, utilizar o descritor “intersexo” quando for inevitável o uso da categoria “sexo”, bem como dar preferência ao termo

¹² Na ocasião, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

“filiação” ao invés de “mãe” e “pai”; e a realização de campanhas educativas para a divulgação das medidas adotadas.

A especificação das identidades transgênero, cisgênero, travestis, não-binárias e outras ressalta as diferenças entre as identidades e, embora possa parecer reforçar as identidades socialmente construídas, revela, na verdade, sua pluralidade. Para Butler, não há como viver sem normas de gênero, uma vez que as pessoas desejam se enquadrar nas identidades existentes e o que se pretende é permitir que as pessoas existam livremente (Butler, 2021).

A utilização de espaços segregados por gênero também foi tratado por meio das políticas de uso do nome social na UFAC, UFES, UFRGS, UFPE, UFRR, UFSB, UFSCar, UFSJ, UNIFAL, UNILAB e UNIVASF, muitas delas evidenciando que a política se aplica aos toaletes e vestiários.

O uso desses espaços é fundamental para a garantia de direitos e a inclusão de pessoas de identidade de gênero diversa, que são frequentemente expulsas desses locais. As resistências que advém dos riscos do uso de banheiros por pessoas trans não se sustentam em qualquer dado concreto. Na verdade, as transexuais são as pessoas violentadas moral e fisicamente nesses espaços ao serem impedidas de acessar um local segundo sua identidade de gênero (Benevides, 2023). Esse é inclusive um dos parâmetros estabelecidos pela CNCD-LGBT. Com base no art. 3º da Res. n.º 12/2015, que diz que “deve ser garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada sujeito”, esse item foi inserido nessas políticas.

No que concerne à comunidade LGBTIQA+, os acessos ocorrem não só em relação ao uso dos espaços físicos em ambientes segregados por gênero, mas afeta também como essas pessoas se inserem no contexto social. A política de uso do nome social não é suficiente para mudar o espaço universitário, sendo necessárias outras medidas que precisam garantir o direito de acesso e a permanência de discentes transgêneros de forma a permitir que concluam seus estudos (Prado; Altmann, 2023).

Diversas universidades expuseram, como justificativa na elaboração de suas políticas de uso do nome social, a busca pela garantia de ingresso, e/ou de permanência e/ou de combate à evasão. Esse fato foi constatado na UFABC, UFBA, UFC, UFCG, UFFS, UFMS, UFOP, UFPR, UFRA, UFRB, UFRN, UFSJ, UFSM, UFT, UFU, UFVJM, UnB, UNIFAP, UNILA, UNIVASF, UNIPAMPA e UNIR.

Políticas de ações afirmativas

A questão do ingresso e da permanência fez parte do segundo maior grupo de políticas institucionalizadas pelas universidades públicas. A pesquisa identificou o estabelecimento de políticas de ações afirmativas em 16 universidades, dispostas em 22 resoluções que tratam da reserva de vagas para pessoas com identidades de gênero diversas, conforme disposto **Erro! Fonte de referência não encontrada.**¹³.

Essas políticas foram destinadas, majoritariamente, às pessoas dos cursos de pós-graduação e visam garantir essencialmente o acesso por meio de reserva de vagas. Em relação aos cursos de graduação, tais políticas foram registradas apenas em cinco instituições: FURG, UFABC, UFBA, UNIFAP e UNILAB¹⁴.

Cabe destacar que as políticas de ações afirmativas realizadas pelas universidades, de forma geral, decorrem de uma exigência legal para os cursos de graduação e, até recentemente, de uma orientação para os cursos de pós-graduação. A Lei n.º 12.711/2012¹⁵, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais, estabeleceu a reserva de vagas para pessoas pretas, pardas, indígenas e pessoas com deficiência nos cursos de graduação. No âmbito da pós-graduação, o MEC emitiu a Portaria n.º 13/2016 de forma a induzir a reserva de vagas. Entretanto, esse instrumento foi revogado durante o governo Bolsonaro pela Portaria n.º 545/2020 do MEC, que, após a reação negativa, também a revogou, tornando o documento de 2016 novamente válido. No entanto, em 9 de agosto de 2023, a Câmara dos Deputados aprovou o PL n.º 5.384/2020¹⁶, que altera a Lei n.º 12.711/2012 de forma a tornar obrigatória a reserva de vagas para os cursos de pós-graduação. Esse projeto, que estendeu a reserva de vagas também a pessoas quilombolas, foi aprovado pelo Senado Federal e sancionado pela Presidência da República na forma da Lei Ordinária n.º 14.723 em 13 de novembro de 2023.

O estabelecimento de vagas para além das identidades estabelecidas em lei demonstrou um avanço, considerando a ausência de obrigação legal explícita para a elaboração dessas

¹³ Os documentos apresentados não refletem a totalidade das políticas existentes, visto que algumas dessas políticas não eram específicas para o trato da temática, mas citavam problemáticas de gênero de maneira ampliada.

¹⁴ Foram consideradas apenas as universidades que institucionalizaram, por meio de resoluções, as políticas de ações afirmativas.

¹⁵ A Lei n.º 13.409/2016 alterou o art. 3º da Lei n.º 12.711/2012, passando a considerar também as pessoas com deficiência.

¹⁶ Para mais informações, consulte: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2266069>.

políticas voltadas a pessoas travestis, transexuais, não-binárias e com outras identidades de gênero. Embora relevantes, mostraram-se insuficientes diante do total de universidades federais. Uma pesquisa realizada pela Folha de São Paulo em 2019 identificou cotas para pessoas transgêneros em 12¹⁷ das 63 universidades até então existentes (Watanabe, 2019). Desde então, foram identificadas a criação de, no mínimo¹⁸, mais oito políticas com reserva de vagas pelas seguintes universidades: FURG, UFG, UFJF, UFMA, UFPE, UFSJ, UNIFAP e UNIFESP.

Entre os instrumentos analisados, verificou-se que, na maioria das políticas, pessoas travestis, transexuais e transgênero concorrem com outras minorias, como pessoas negras e indígenas. Apenas cinco universidades destinam vagas exclusivas para essas identidades. Em todos os casos, essas políticas contemplam pessoas travestis e transexuais, enquanto algumas não mencionam a categoria transgênero. Esse fato gera incerteza sobre o público-alvo de determinadas políticas, podendo ser, inclusive, uma escolha intencional, considerando os recortes de cada identidade, nos quais pessoas travestis e transexuais estão entre as mais marginalizadas socialmente (Benevides, 2023).

Entretanto, duas universidades mencionaram outras identidades além de travestis, transexuais e transgênero, a UFABC e a UFMA. A primeira, embora não tenha mencionado a identidade travesti em sua Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação *stricto sensu*, abrangeu as pessoas intersexo. A segunda, ao instituir sua política, definiu pessoas trans como aquelas formadas por pessoas travestis, transexuais, *crossdressers* e pessoas que se identificam como terceiro gênero.

Como pode ser observado, todos os instrumentos até aqui analisados tratam especificamente da diversidade de gênero. No entanto, a UnB, por meio da Resolução n. 11/2020 do Conselho Acadêmico, regulamentou o Programa de Atenção à Diversidade (formado por auxílio financeiro, auxílio-refeição e acompanhamentos socioassistencial, psicossocial e pedagógico), uma ação voltada para a permanência das pessoas estudantes da graduação em condições de vulnerabilidade social emergencial de mulheres, pessoas negras, indígenas, quilombolas ou LGBTQIA+.

¹⁷ As políticas da UNB, UFPR, UFSB, UFF, UFSC, UFRPE e UFRJ elencadas pela autora não foram consideradas nesta pesquisa.

¹⁸ A pesquisa não considerou as reservas de vagas criadas por meio de editais, bem como possui como limitação de pesquisa os instrumentos encontrados nos sites das universidades federais.

Em 2022, por meio da Resolução COUNI n.º 263/2022, a UFGD inseriu estudantes transexuais no rol de “estudantes em condições que aumentam a vulnerabilidade socioeconômica”, os quais passaram a ter prioridade na concessão das verbas relativas ao Programa Auxílio Emergencial (Estudantes em Cursos de Alternância) ao lado de pessoas com deficiência, quilombolas, indígenas e discentes com filhos de 0 a 5 anos de idade.

Políticas de diversidade sexual e de gênero

A pesquisa identificou apenas dois instrumentos que tratam das sexualidades como política institucional. A UFU e a UFABC abordaram as temáticas por meio de políticas de diversidade sexual e de gênero (PDSG).

A política de diversidade sexual e de gênero da UFU foi estabelecida pela Resolução n.º 10/2019 do Conselho Universitário, com o objetivo de orientar a implementação de programas e garantir o exercício da cidadania de pessoas LGBTQIA+¹⁹. Essa política abrange todas as identidades de gênero e orientações sexuais que fogem à heteronormatividade e ao binarismo de gênero. A PDSG da UFU estabelece uma série de princípios, entre eles: a garantia da cidadania e da dignidade da pessoa humana; o respeito à diversidade de orientação sexual e identidade de gênero, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação; o combate à LGBTfobia e a promoção da equidade para a população LGBTQIA+. Além disso, inclui diretrizes voltadas à produção e difusão de informações e à implementação de ações que incentivem o diálogo sobre preconceito e discriminação relacionados à diversidade sexual e de gênero.

A resolução também instituiu os Programas de Acolhimento e Acompanhamento, de Ensino, de Pesquisa e de Extensão e Cultura, atribuindo responsabilidades específicas às pró-reitorias. Entre essas responsabilidades, destacam-se a atuação junto a coletivos estudantis, a realização de ações de orientação para discentes e servidores, a promoção de campanhas de acolhimento e respeito à Diversidade Sexual e de Gênero (DSG), o estímulo à pesquisa, a criação e consolidação de núcleos, além do desenvolvimento de ações formativas e do apoio a diversos projetos relacionados à DSG.

¹⁹ A publicação original utilizou o termo LGBT.

A PDSG não só criou os programas, como atribuiu a responsabilidade e os objetivos (e ações) a serem estabelecidos pela gestão universitária, dando ênfase para a comunidade LGBTQIA+. Ademais, também foi determinada a criação da Comissão Permanente da Política de Diversidade Sexual e de Gênero (CPDIVERSA)²⁰, composta por um representante de todas as pró-reitorias e dois representantes de pessoas discentes, de pessoas docentes e pessoas técnico-administrativas.

Em 2022, a CPDIVERSA divulgou o relatório anual das atividades relacionadas à Política de Diversidade Sexual e de Gênero, que incluiu, entre outras ações, a apresentação da política de diversidade sexual e de gênero e da resolução sobre o uso do nome social na recepção de novas pessoas discentes e servidoras, além da formação e capacitação das pessoas servidoras²¹.

Outra política identificada durante a pesquisa foi a da UFABC, estabelecida por meio da Resolução n.º 223/2022, com o objetivo de promover ações que garantam a dignidade, a cidadania e os direitos humanos de pessoas LGBTQIA+ e mulheres, bem como combater o preconceito, a discriminação, a intolerância e a supressão de direitos que limitam sua participação na instituição. Assim como a UFU, a UFABC definiu os responsáveis e suas atribuições, estruturando sua política em três eixos de atuação: Acolhimento e Acompanhamento; Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura; e Gestão.

O conjunto das políticas analisadas revela iniciativas que asseguram os direitos à comunidade LGBTQIA+ de diferentes formas, com ênfase nas identidades de gênero, especialmente pessoas travestis e transexuais. No entanto, a análise dos documentos em consonância com os direitos da CF e as orientações da Resolução n.º 15/2015 revelam ser possível estender essas políticas para outras identidades.

Considerações finais

Essa pesquisa teve como objetivo analisar as principais políticas públicas de promoção da diversidade de gênero e sexualidade institucionalizadas pelas universidades federais brasileiras. No contexto dessas instituições, foram identificadas três principais políticas: o uso

²⁰ A CPDIVERSA foi criada por meio da Portaria n. 1.175 da Reitoria em 29 de dezembro de 2020.

²¹ Os cursos de capacitação poderiam ser oferecidos de forma on-line pelas escolas de governo, por exemplo, pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

do nome social, as ações afirmativas (reserva de vagas) e as políticas de diversidade de gênero e sexualidade.

A partir da análise documental e dos relatos, constatou-se que as universidades federais inovaram em seus processos de promoção da diversidade de gênero e sexualidade antes mesmo da publicação de decretos e portarias pelos ministérios do Governo Federal ou da resolução do CNCD/LGBT. Embora ainda sejam poucas em relação ao total das universidades, é possível afirmar que os avanços observados resultam da autonomia universitária garantida pela Constituição Federal, aliada a outros instrumentos que fundamentam essas políticas, como a Declaração de Direitos Humanos, os Princípios de Yogyakarta e a Lei de Diretrizes e Bases, entre outros.

Embora não tenha sido objeto da pesquisa, foi registrado que todas as universidades realizaram algum tipo de evento, campanha ou pesquisa relacionado à comunidade LGBTQIA+. No entanto, apenas as políticas de uso do nome social foram regulamentadas internamente na maior parte dos casos. Nesse quesito, foram identificados avanços também relacionados às pessoas beneficiárias dessas políticas, passando a abranger especificamente, em alguns casos, pessoas sem vínculos imediatos ou com vínculos indiretos com as universidades, tais como pessoas visitantes e prestadoras de serviços.

No campo das políticas de ações afirmativas, as universidades parecem resistir à ampliação daquelas voltadas às minorias já reconhecidas pela Lei n.º 12.711/2012, ou seja, pessoas pretas, pardas, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência e aquelas que estão em vulnerabilidade social, apesar de haver o reconhecimento dos processos de exclusão, violência e resistências no que tange à comunidade LGBTQIA+, em especial, pessoas transgênero (Benevides, 2023; Watanabe, 2019).

A pesquisa evidenciou ainda que a violência se expressa de forma mais intensa contra pessoas com identidade de gênero diversa, corroborando com os estudos e as iniciativas de defesa de pessoas não cisgênero.

em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786588239803>. Acesso em: 17 fev. 2022.

PRADO, Vagner Matias do; ALTMANN, Helena. Problematizações sobre acesso e permanência de estudantes LGBTQIA+ na universidade pública: apontamentos sobre produções acadêmicas. **Revista de Política e Administração da Educação**, Brasília, v. 39, n. 1, e118646, p. 1-21, 2023. DOI: 10.21573/vol39n12023.118646. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/118646/88122>. Acesso em: 15 ago. 2023.

SPARGO, Tamsin. **Foucault e a teoria queer**: seguido de Ágape e êxtase. Orientações pós-seculares. Tradução: Heci Regina Candiani. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788551302453>. Acesso em: 23 mar. 2022.

TILIO, Rafael. Teorias de gênero: principais contribuições teóricas oferecidas pelas perspectivas contemporâneas. **Revista Gênero**, Niterói, v. 14, n. 2, p. 125-148, 2014. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31193/18282>. Acesso em: 23 mar. 2022.

TORRES, Marco Antônio. **A diversidade sexual na educação e os direitos de cidadania LGBT na escola**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2013. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/192387/epub/0>. Acesso em: 25 jan. 2022.

WATANABE, Kelli Vergara. **Inclusão de pessoas trans na UFPel**: pelo direito de ser igual quando a diferença inferioriza e ser diferente quando a igualdade descaracteriza. 2019. 166 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública em Rede Nacional) – Faculdade de Administração e de Turismo, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2019. Disponível em: <http://guaiaca.ufpel.edu.br/handle/prefix/6467>. Acesso em: 22 abr. 2022.

CRediT Author Statement

- Reconhecimentos:** A Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD).
 - Financiamento:** Não há fomento de qualquer instituição.
 - Conflitos de interesse:** Não há conflitos de interesse.
 - Aprovação ética:** O trabalho não demandou do Comitê de Ética por ser uma Pesquisa Bibliográfica e Documental.
 - Disponibilidade de dados e material:** Os dados coletados são públicos e disponíveis na página oficial da Universidade *locus* da pesquisa: Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD).
 - Contribuições dos autores:** Trata-se de um trabalho onde a maioria dos dados são oriundos da dissertação de Mestrado em Administração Pública (UFGD) intitulada “Política institucional de inclusão para a diversidade de gênero e sexual da Universidade Federal da Grande Dourados” de Fernando Soares da Silva (1º Autor). A orientação da dissertação de mestrado ficou sob responsabilidade de Kellcia Rezende Souza (2º Autora). Cássia Cristina Furlan (3º Autora) foi membro da banca de defesa da dissertação de mestrado e, também, participou da elaboração do artigo, contribuindo com análises recentes sobre o tema em questão que foram acrescentadas para a publicação.
-

Processamento e editoração: Editora Ibero-Americana de Educação
Revisão, formatação, normalização e tradução

