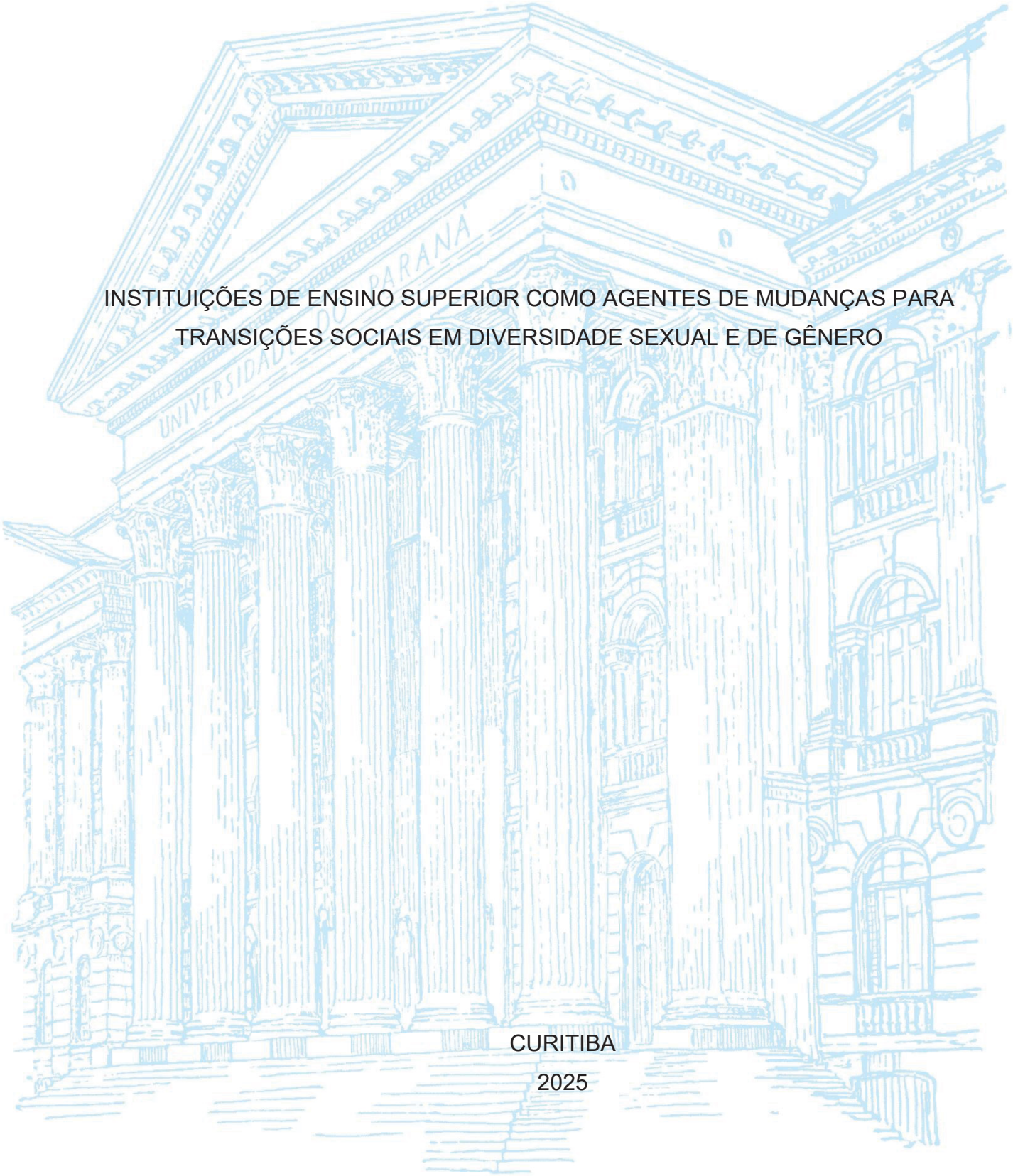
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

NOAH EMANUEL BRITO TELES



INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR COMO AGENTES DE MUDANÇAS PARA TRANSIÇÕES SOCIAIS EM DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO

CURITIBA

2025

NOAH EMANUEL BRITO TELES

INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR COMO AGENTES DE MUDANÇAS PARA TRANSIÇÕES SOCIAIS EM DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO

Tese apresentada ao curso de Pós-Graduação em Administração do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Sieglinde Kindl da Cunha

CURITIBA

2025

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Teles, Noah Emanuel Brito
Instituições de ensino superior como agentes de mudanças para transições sociais em diversidade sexual e de gênero. – 2025.
1 recurso on-line: PDF.

Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Administração, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas.
Orientadora: Sieglinde Kindl da Cunha.

1. Administração. 2. Ambiente universitário. 3. Identidade de gênero. 4. Homossexualidade. 5. Transexualidade. 6. Intersexualidade. 7. Discriminação. I. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Administração. II. Cunha, Sieglinde Kindl da. III. Título.

Bibliotecária Lívia Rezende Ladeia – CRB – 9/2199

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO ADMINISTRAÇÃO - 40001016025P6

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação ADMINISTRAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da tese de Doutorado de **NOAH EMANUEL BRITO TELES**, intitulada: **Instituições de Ensino Superior como agentes de mudanças para transições sociais em Diversidade Sexual e de Gênero**, sob orientação da Profa. Dra. SIEGLINDE KINDL DA CUNHA, que após terem inquirido o aluno e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de doutor está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 24 de Fevereiro de 2025.

Assinatura Eletrônica
10/03/2025 11:12:07.0
SIEGLINDE KINDL DA CUNHA
Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica
27/02/2025 16:32:04.0
GELCIOMAR SIMÃO JUSTEN
Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO)

Assinatura Eletrônica
10/03/2025 10:49:07.0
DANIELLE DENES DOS SANTOS
Avaliador Externo (UNIVERSIDADE POSITIVO)

Assinatura Eletrônica
12/03/2025 14:19:27.0
BÁRBARA GALLELI DIAS
Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Documento assinado eletronicamente de acordo com o disposto na legislação federal Decreto 8539 de 08 de outubro de 2015.
Gerado e autenticado pelo SIGA-UFPR, com a seguinte identificação única: 424209
Para autenticar este documento/assinatura, acesse https://siga.ufpr.br/siga/visitante/autenticacaoassinaturas.jsp e insira o codigo 424209

Dedico este trabalho a todas as pessoas LGBTQIA+ que frequentam as universidades brasileiras. Espero que este estudo contribua de alguma forma para transformar as universidades em espaços mais acolhedores, inclusivos e acessível a essas pessoas.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a Deus. Ainda que eu tenha passado por tantas coisas na vida até chegar aqui, não consegui deixar de acreditar na sua existência e sei que a força que eu tive ao longo do caminho, de alguma forma não veio só de mim.

A minha história me faz querer agradecer a mim mesmo. Boa parte da minha vida aconteceu dentro da universidade. Lá eu vivi grandes desafios, não só intelectuais, mas de convivência, sempre sozinho, sem conhecer outras pessoas trans como eu. Me lembro de quando precisava evitar beber água por horas por não ter um banheiro em que me sentisse confortável para usar, de comentários preconceituoso que nem sempre me permitiam sentir segurança dentro da Universidade. Ainda assim, todos os dias eu estava lá, por acreditar que aquele lugar me daria um futuro melhor. A Universidade deve ser, além de um ambiente de ensino, um lugar de refúgio e liberdade para a existência das pessoas trans. Aquele ambiente de acolhimento, de fuga para tudo que já vivemos lá fora. Eu acredito muito no potencial transformador desse lugar, por isso ainda estou aqui. Hoje eu penso também, que o não desistir da caminhada e o título de doutor é ainda pelo desejo de me tornar referência para outros meninos e homens trans. A gente pode ser o que a gente quiser e o nosso destino não é somar a estatística de suicídio desse país.

Gostaria de agradecer também ao meu pai pelo incentivo aos estudos desde que eu era criança. Nunca vou esquecer dos livros velhos que ele ganhava dos clientes e trazia para mim. Era sua forma especial de dizer: estude. Obrigado pai. Agradeço também a minha mãe por ter me ensinado sobre bondade e fé e ao meu irmão que com toda sua peculiaridade tem se feito presente nos momentos que mais precisei.

Agradeço a minha esposa Carla. Ela foi a maior surpresa que o doutorado me deu. Além de me ensinar todos os dias sobre o amor, ela acompanhou o desenvolvimento desse trabalho desde o momento que ele ainda era só uma ideia quase impossível de ser concretizada e me deu todo apoio. Ela trouxe alegria para o meu caminho, energia para as minhas manhãs. Se hoje eu consigo mostrar minhas cores verdadeiras é porque ela está aqui.

Agradeço a todos os meus amigos que tornaram minha vida mais leve durante o doutorado, especialmente Eli, Daniel e Ronalty que acompanharam de perto as minhas expectativas com este trabalho e trouxeram muitos risos durante a trajetória acadêmica. À Daiane e Davi pois mesmo com a distância, sempre que nos encontramos, tudo volta a fazer sentido. Agradeço aos amigos queridos que o mestrado e doutorado na UFPR me trouxeram: Bia, Édipo Allan, Ingrid, Júlia, Pablo, Gabi e demais colegas que dividiram momentos de alegria comigo durante essa longa trajetória acadêmica.

Agradeço ao meu querido Doguinho (mesmo sem que ele tenha consciência disso). Há quase seis anos que ele enche minha vida de lambidas intermináveis e latidos bem tranquilos de um pinscher calminho com aquela energia canina do bem que completa nossos dias.

Tenho um agradecimento especial também aos alunos que passaram pela minha vida e me deram o orgulho de ser seu professor. Para começar, o tema dessa tese não chegaria até mim se não fosse a transformação que a experiência da docência me trouxe. Em sala de aula aprendi que no meu coração cabe muita gente e é lá que a gente começa a transformar a sociedade em um lugar melhor.

Agradeço a minha orientadora, professora Zig pelas orientações desse trabalho, pela leveza e liberdade que nos conduziu durante esses quatro anos de orientação, sobretudo, pela paciência que ela teve enquanto eu me encontrava com infinitas ideias de tese até chegar a esse tema.

Agradeço aos professores e equipe do PPGADM pelos ensinamentos ao longo do mestrado e doutorado na UFPR. Em especial agradeço a professora Natália Rese pelos momentos de aprendizagem nas suas aulas e por ter me levado a conhecimento a ideia de pesquisa engajada. Desde o dia em que ouvi falar sobre, não sosseguei até encontrar o tema de tese que trouxesse sentido a minha trajetória.

Agradeço também aos membros da banca avaliadora deste trabalho que estão ajudando a construir essa pesquisa comigo a partir das suas valiosas contribuições. Obrigado professoras Bárbara e Danielle e professor Simão.

Por fim, agradeço ao apoio da Capes pela bolsa de estudo fornecida a mim durante todo o percurso do doutorado que viabilizou a realização desta pesquisa.

Eu imagino que daqui 20 anos, a gente não precise estar suando tanto a camisa, sabe? Eu acho que já vai ser uma coisa muito mais tranquila, a gente vai ter várias professoras travestis, vários professores homens trans, NB, a gente não vai ter que ficar pautando isso, vai ser diferente, eu tenho certeza de que vai ser melhor. Eu gostaria de falar para você, pessoa trans, estudante do Ensino Médio ou que já saiu faz muito tempo, a Universidade pública ela está aberta para você, você tem um espaço aqui dentro (Alice Agnes – Estudante do curso de Tradução e Interpretação em Língua Brasileira de Sinais e Língua Portuguesa).

RESUMO

Historicamente, as IES têm reproduzido hierarquias de gênero e sexualidade, mas, simultaneamente, possuem o potencial de serem espaços transformadores devido à sua autonomia intelectual e capacidade de promover práticas mais inclusivas. Apesar de avanços recentes, a comunidade LGBTQIA+ ainda enfrenta discriminação e exclusão no contexto universitário, o que reflete estruturas sociais heteronormativas enraizadas que contribuem para que a comunidade LGBTQIA+ universitária enfrente barreiras significativas no ambiente universitário, como a falta de políticas afirmativas, a ausência de espaços seguros e a prevalência de violência preconceitos. Esses desafios impactam a vivência acadêmica, perpetuam desigualdades sociais, dificultando o acesso e a permanência dessa população na universidade. Diante dessas implicações, esta pesquisa teve como objetivo compreender como as Instituições de Ensino Superior (IES) podem atuar como agentes de mudança para as transições sociais em diversidade sexual e de gênero (DSG). Fundamentada na Perspectiva Multinível das Transições (MPL), transições sociais, na abordagem do trabalho institucional e estudos voltados à diversidade LGBTQIA+ no ambiente universitário, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa utilizando a estratégia de estudo de caso múltiplo. As unidades de análise foram os Espaços Institucionais de Ações Afirmativas (EIAAs) de seis instituições públicas federais brasileiras. Foram realizadas 23 entrevistas com pessoas em diferentes cargos e posições hierárquicas que atuam nesses espaços, bem como, a análise de diversos documentos e conteúdos de redes sociais oficiais em cada caso para identificar a trajetória dos EIAAs, as práticas de DSG desenvolvidas e a atuação dos atores de transição na promoção e institucionalização das ações afirmativas voltadas à DSG nessas universidades. Ao final da análise e discussão dos resultados foram desenvolvidas proposições que sintetizam os resultados deste estudo. Em síntese, foi observado que os EIAAs são criados em resposta às interações entre as pressões do panorama sociopolítico, que refletem as violências e a LGBTFobia, e a mobilização dos coletivos universitários. Esses espaços desempenham um papel relevante na promoção e institucionalização das ações afirmativas nas universidades, sendo desenvolvidas pelos atores de transição que simultaneamente trabalham para criar, manter e interromper instituições com o objetivo de transformar as universidades em ambientes mais seguros e inclusivos para a comunidade acadêmica LGBTQIA+. O resultado do trabalho intencional desses atores foram os seis grupos de práticas de DSG desenvolvidas pelos EIAAs. Foi observado ainda que a presença de resistências culturais e políticas que refletem o regime sociopolítico vigente, desencadeiam diversos desafios internos e operacionais no trabalho dos atores nos EIAA. Os resultados desta pesquisa contribuem para novas reflexões a partir da ampliação da perspectiva multinível das transições para contextos sociais, somada a compreensão sobre o papel da agência nos estudos de transição. O estudo também abarca contribuições para a gestão universitária e implicações sociais para o contexto da implementação de políticas de DSG no ensino superior público brasileiro.

Palavras-chave: instituições de ensino superior; perspectiva multinível das transições em sustentabilidade; transições sociais; diversidade sexual e de gênero; trabalho institucional; LGBTQIA+.

ABSTRACT

Historically, Higher Education Institutions (HEIs) have reproduced gender and sexuality hierarchies. However, they simultaneously hold the potential to become transformative spaces due to their intellectual autonomy and capacity to promote more inclusive practices. Despite recent progress, the LGBTQIA+ community continues to face discrimination and exclusion within the university context, reflecting deeply rooted heteronormative social structures. These structures contribute to significant barriers for LGBTQIA+ individuals in universities, including the lack of affirmative policies, the absence of safe spaces, and the prevalence of prejudice and violence. These challenges impact academic experiences, perpetuate social inequalities, and hinder the access and retention of this population in higher education. In light of these implications, this research aimed to understand how Higher Education Institutions can act as agents of change for social transitions in sexual and gender diversity (SGD). Grounded in the Multi-Level Perspective (MLP) on transitions, social transitions, the institutional work approach, and studies focused on LGBTQIA+ diversity in universities, this study employed a qualitative approach using the multiple case study strategy. The units of analysis were the Affirmative Action Institutional Spaces (EIAAs) in six Brazilian federal public institutions. The research included 23 interviews with individuals in various roles and hierarchical positions working within these spaces, as well as the analysis of numerous documents and official social media content. The aim was to identify the trajectory of the EIAAs, the SGD practices developed, and the role of transition actors in promoting and institutionalizing affirmative actions aimed at SGD in these universities. At the end of the analysis and discussion of results, propositions synthesizing the study's findings were developed. In summary, it was observed that the EIAAs are established in response to interactions between sociopolitical pressures, reflecting violence and LGBTQ-phobia, and the mobilization of university collectives. These spaces play a crucial role in promoting and institutionalizing affirmative actions in universities, driven by transition actors who work to create, maintain, and disrupt institutions with the goal of transforming universities into safer and more inclusive environments for the LGBTQIA+ academic community. The intentional efforts of these actors resulted in six groups of SGD practices developed by the EIAAs. Furthermore, the presence of cultural and political resistance, reflecting the prevailing sociopolitical regime, triggers several internal and operational challenges in the work carried out by these actors within the EIAAs. The findings of this research contribute to new reflections by expanding the Multi-Level Perspective on transitions to social contexts, coupled with an understanding of the role of agency in transition studies. Additionally, the study provides insights into university management and social implications regarding the implementation of SGD policies in Brazilian public higher education institutions.

Key words: higher education institutions; multi-level perspective on sustainability transitions; social transitions; sexual and gender diversity; institutional work; LGBTQIA+.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1: PERSPECTIVA MULTINÍVEL DAS TRANSIÇÕES 28
FIGURA 2 - MODELO DE ANÁLISE E CODIFICAÇÃO DOS DADOS 81
FIGURA 3 - PRINCIPAIS EVENTOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA DA SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA UIG.....89
FIGURA 4 - EVENTOS HISTÓRICOS DA TRAJETÓRIA DA DO ESPAÇO INSTITUCIONAL DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UD 95
FIGURA 5 - EVENTOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA SECRETARIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UO.....100
FIGURA 6 - PRINCIPAIS MARCOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA DO NÚCLEO LGBTQIA+ DA UA.....104
FIGURA 7 - EVENTOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA DA PRÓ-REITORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UIN.....109
FIGURA 8 - EVENTOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA DA PRÓ-REITORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UP.....113
FIGURA 9 - COMPARAÇÃO DA TRAJETÓRIA DOS EIAAS DAS UNIVERSIDADES 115
FIGURA 10 - GRUPOS DE PRÁTICAS DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS.....121
FIGURA 11 - ATIVIDADES RELACIONADAS A CATEGORIA “CRIAÇÃO E IDEALIZAÇÃO DE POLÍTICAS DE DSG” DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS. 123
FIGURA 12 - ATIVIDADES RELACIONADAS A CATEGORIA “SENSIBILIZAÇÃO E EDUCAÇÃO” DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS. 125
FIGURA 13 - ATIVIDADES RELACIONADAS A CATEGORIA “CAMPANHAS DE DIVULGAÇÃO” DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS.....127
FIGURA 14 - ATIVIDADES RELACIONADAS AS CATEGORIAS “AÇÕES RELACIONADAS AO CALENDÁRIO DE LUTAS”, “ESPAÇO DE ACOLHIMENTO” E “APOIO A ATIVIDADES INTERNAS RELACIONADAS” DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS 129
FIGURA 15 - MODELO DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....195
FIGURA 16 - INTERAÇÃO DOS ATORES DE TRANSIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DAS PRÁTICAS DE DSG 197

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1- TIPOS DE TRABALHO INSTITUCIONAL 36
QUADRO 2– CICLOS DE ACONTECIMENTOS HISTÓRICOS DO MOVIMENTO LGBTQIA+ NO BRASIL 48
QUADRO 3- PRÁTICAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO IDENTIFICADAS NA LITERATURA 59
QUADRO 4 - CASOS ANALISADOS NO ESTUDO 73
QUADRO 5 - INFORMAÇÕES SOBRE OS ENTREVISTADOS 75
QUADRO 6- DOCUMENTOS ANALISADOS NA PESQUISA 76
QUADRO 7 - RELAÇÃO DOS DOCUMENTOS ANALISADOS EM CADA CASO 77
QUADRO 8 - ETAPAS DA ANÁLISE DOS DADOS 79
QUADRO 9 - TIPOS DE CODIFICAÇÃO 80
QUADRO 10 - CATEGORIAS ANALÍTICAS, CÓDIGOS E TEMAS EMERGENTES 82
QUADRO 11 - OBJETIVOS E DESAFIOS DE CRIAÇÃO DOS ESPAÇOS INSTITUCIONAIS DE AÇÕES AFIRMATIVAS 117
QUADRO 12 - DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS DE PRÁTICAS DE DSG 120
QUADRO 13 - RELAÇÃO DO TRABALHO DE CRIAÇÃO DE INSTITUIÇÕES PARA CRIAÇÃO DE PRÁTICAS DE DSG 153
QUADRO 14 - RELAÇÃO DO TRABALHO DE MANUTENÇÃO DE INSTITUIÇÕES PARA CRIAÇÃO DE PRÁTICAS DE DSG 160
QUADRO 15 - RELAÇÃO DO TRABALHO DE INTERRUPÇÃO DE INSTITUIÇÕES PARA CRIAÇÃO DE PRÁTICAS DE DSG 166
QUADRO 16 - DESAFIOS RELACIONADOS ÀS RESISTÊNCIAS CULTURAIS E POLÍTICAS 172
QUADRO 17 - DESAFIOS INTERNOS E OPERACIONAIS 178

LISTA DE SIGLAS

ABGLT – Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexo
ANTRA – Associação Nacional de travestis e transexuais
ASTRAL – Associação de Travestis e Liberados
CDEVG – Coordenadoria de Diversidade e Enfrentamento da Violência de Gênero
CONSUNI – Conselho Universitário
DCE – Diretório Central do Estudante
DSG – Diversidade Sexual e de Gênero
EIAA – Espaço Institucional de Ações Afirmativas
GT – Grupo de Trabalho
IES – Instituições de Ensino Superior
ILGA – Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo
IST – Infecções Sexualmente Transmissíveis
LGBTQIAP+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexual, Pansexual
MPL – Perspectiva Multinível das Transições
ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
ONU – Organização das Nações Unidas
PROAFUIN – Pró-Reitoria de Ações Afirmativas da Universidade Inclusiva
REUNI – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SAAUD – Secretaria de Ações Afirmativas da Universidade Diversa
SAAUO – Secretaria de Ações Afirmativas da Universidade Orgulho
SAAUP – Superintendência de Ações Afirmativas da Universidade Plural
SDHUIG – Secretaria de Direitos Humanos da Universidade Igualitária
UA – Universidade Arco-íris
UD – Universidade Diversa
UIG – Universidade Igualitária
UIN – Universidade Inclusiva
UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UO – Universidade Orgulho
UP – Universidade Plural

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 15
1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA 21
1.1.1 Objetivo geral 21
1.1.2 Objetivos específicos 21
1.2 JUSTIFICATIVA 22
2 . FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 26
2.1 PERSPECTIVA MULTINÍVEL DAS TRANSIÇÕES DE SUSTENTABILIDADE 26
2.1.1 Transições no contexto social 30
2.2 OS ATORES DE TRANSIÇÃO E O TRABALHO INSTITUCIONAL 33
2.3 MOVIMENTOS SOCIAIS E A LUTA PELOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIA+ NO BRASIL 41
2.3.1 Os movimentos sociais e os inovadores sociais 41
2.3.2 O movimento LGBTQIA+ no Brasil 43
2.4 INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR COMO AGENTES DE MUDANÇA PARA TRANSIÇÕES SOCIAIS EM DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO 49
2.4.1 Diversidade, Orientação sexual e identidade de gênero 49
2.4.2 A atuação das IES na criação de práticas de diversidade sexual e de gênero 52
2.4.3 O papel das IES como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero 61
2.4.4 O papel dos atores de transição na atuação das IES como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero 65
3 PROCEDIENTOS METODOLÓGICOS 70
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA 70
3.2 PLANEJAMENTO E ESTRUTURA DA PESQUISA 72
3.2.1 Critérios para seleção dos casos 72
3.2.2 Fontes de evidência 74
3.2.3 Análise dos dados 78
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS 84
4.1 TRAJETÓRIA DOS ESPAÇOS INSTITUCIONAIS DE AÇÕES AFIRMATIVAS DAS IES 84
4.1.1. Universidade Igualitária: Secretaria de Direitos Humanos 84
4.1.2. Universidade Diversa: Secretaria de Ações Afirmativas 90

4.1.3. Universidade Orgulho: Secretaria de Ações Afirmativas 96
4.1.4. Universidade Arco-Íris: Núcleo LGBTQIA+ 101
4.1.5. Universidade Inclusiva: Pró-Reitoria de Ações Afirmativas 105
4.1.6. Universidade Plural: Superintendência de Ações Afirmativas 110
4.2 PRÁTICAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO DESENVOLVIDAS PELOS ESPAÇOS INSTITUCIONAIS DE AÇÕES AFIRMATIVAS 119
4.3 O TRABALHO DOS ATORES DE TRANSIÇÃO NOS ESPAÇOS INSTITUCIONAIS DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS DE DSG 133
4. 3. 1. Trabalho de criação de instituições 134
4.3.2. Trabalho de manutenção de instituições 154
4.3.3 Trabalho de interrupção de instituições 161
4.4 DESAFIOS ENFRENTADOS DURANTE O TRABALHO DOS ATORES DE TRANSIÇÃO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE PRÁTICAS DE DSG 166
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 181
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 199
6.1 RETOMADA DOS OBJETIVOS E RESULTADOS ALCANÇADOS 199
6.2 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS 203
6.3 CONTRIBUIÇÕES PRÁTICAS 205
6.4 CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS 209
6.5 LIMITAÇÕES E CONSIDERAÇÕES PARA ESTUDOS FUTUROS 212
REFERÊNCIAS 216
APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA 230
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO 232
TCLE 232
APÊNDICE C – MATRIZ DE AMARRAÇÃO 234
APÊNDICE D – CÓDIGOS, CATEGORIAS E SUBCATEGORIAS DE ANÁLISE . 235
APÊNDICE E – PRÁTICAS DE DSG E ATIVIDADES ASSOCIADAS 237
ANEXO 1: PARECER DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA 238

1 INTRODUÇÃO

É amplamente reconhecido que a população de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexo, assexual (LGBTQIA+) e demais pessoas com orientação sexual e identidade de gênero que fogem do padrão social, sofrem discriminação e violência no brasil e em diversos países do mundo (Dueñas *et al.*, 2021; Mendes; Silva, 2020; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020). Isso é reflexo de uma sociedade que reproduz, a longos anos padrões heteronormativos e de um sistema que reforça a ideia de gênero binário (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022; Moretti-Pires; Vieira; Finkler, 2022a).

Apesar de alguns avanços nos direitos da população LGBTQIA+ terem sido observados na última década, em alguns países atualmente, os direitos dessa população ainda não estão garantidos, de forma que ela continua sofrendo violência por expressar sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, sendo muitas vezes, seus comportamentos considerados destoantes e condenados com pena de morte e prisão perpétua (Dueñas *et al.*, 2021).

Embora o Brasil não esteja entre os países que condena juridicamente as pessoas por serem LGBTQIA+, a situação ainda é crítica. Apesar dos avanços nas políticas de direitos humanos no que tange a diversidade sexual e de gênero, a presença de sistemas que discriminam a minoria LGBTQIA+ persistem no país (Costa *et al.*, 2015a), refletindo em um aumento considerável violências contra essa população. Além disso, o Brasil é considerado o país com maior número de assassinatos de pessoas trans (Costa *et al.*, 2015; G1 Educação, 2019; Pinto *et al.*, 2020).

A própria história do movimento LGBTQIA+ no Brasil é marcada como um ato de resistência diante das repressões e ideias conservadores (Ferreira; Sacramento, 2019) que permearam a construção de uma história, ao longo dos anos, com diversas conquistas e retrocessos (Quinalha, 2022).

Mais recentemente, entre 2019 e 2022, com o a candidatura e eleição de um governo de extrema direita que fazia promessas de resgate a valores familiares e tradicionais, profanando discursos preconceituoso contra a população LGBTQIA+ (The New York Times, 2018), houve um aumento no populismo de extrema direita que considera ameaça diversos movimentos sociais incluindo o movimento LGBTQIA+ (de Melo, 2023). Nessa recente época, houve diversas tentativas de retrocessos, bem

como, o medo por parte da comunidade LGBTQIA+, de perder os direitos conquistados até então (Quinalha, 2022)

Embora aparentemente essa fase tenha chegado ao fim, com a eleição de um novo governo com ideais considerados mais progressistas e inclusivos para a população LGBTQIA+, os reflexos da tendência global que o país viveu com a onda de extrema direita ainda ameaçam os direitos das pessoas LGBTQIA+, um exemplo disto foi a recente tentativa de políticos da ala conservadora de deputados que aprovou um projeto de lei para vetar a união de casais homoafetivos no país (Ricardo; Cerqueira, 2023).

Nesse sentido, considera-se que, para solucionar problemas sociais com essa dimensão e diminuir as desigualdades sociais nesse contexto, faz-se necessário mudanças profundas no sistema social, semelhantes àquelas observadas nas transições em sustentabilidade.

As transições de sustentabilidade são resultadas de um processo complexo e dinâmico, moldado por diversos atores (Radinger-Peer *et al.*, 2021; Radinger-Peer; Pflitsch, 2017), que envolvem mudanças sociais, tecnológicas, institucionais e econômicas necessárias para trilhar caminhos mais sustentáveis (Dobson, 2019; Geels; Schot, 2007).

O conceito de sustentabilidade normalmente comtempla as suas três dimensões: ambiental, social e econômica (Barkemeyer *et al.*, 2014; Elkington, 1999). A dimensão ambiental está relacionada à gestão adequada dos recursos naturais não renováveis que se tornaram escassos após a industrialização. A dimensão social se refere à busca por uma sociedade mais justa, igualitária, a redução da pobreza, o direito à educação e a igualdade de gênero. A dimensão econômica envolve o desenvolvimento econômico da sociedade, a partir do desenvolvimento financeiro das organizações a longo prazo (Hooey; Mason; Triplett, 2017).

Entretanto, em grande parte dos estudos de transição para sustentabilidade predominam-se as discussões direcionadas a dimensão ambiental da sustentabilidade (Köhler *et al.*, 2019; Runhaar *et al.*, 2020). Esses estudos observam principalmente as transformações que ocorrem dentro de sistemas sociotécnicos, enfatizando as inovações tecnológicas quem podem desencadear mudanças nos sistemas de energia, agricultura e transporte (Boza Sofía, 2020; Jelti; Allouhi; Tabet Aoul, 2023; Markard Joche, 2023).

Nessa configuração, o que se observa é que as preocupações sociais costumam ser pouco exploradas nos estudos de transição para sustentabilidade. No entanto, considera-se que para contribuir com o desenvolvimento sustentável, diminuir as desigualdades sociais é tão importante quanto encontrar soluções para os problemas ambientais presentes na sociedade.

Assim, este estudo enfatiza a dimensão social da sustentabilidade, adotando o conceito de transições sociais (Törnberg, 2018), que abrangem transformações estruturais e culturais em um sistema social (Grin; Rotmans; Schot, 2010). Essas transições possibilitam inovações no sistema social, evidenciadas por alterações nos níveis dos subsistemas sociais, como instituições, estruturas sociais e infraestruturas físicas (Avelino *et al.*, 2017).

Para que ocorram transformações nesse nível é necessário o envolvimento de diversos atores heterogêneos que contribuam com seus conhecimentos, competências e perspectivas específicas (Radinger-Peer; Pflitsch, 2017). As IES têm sido apontadas na literatura como agentes de mudança (Radinger-Peer; Pflitsch, 2017) particularmente relevantes e que podem assumir um papel de liderança em transições ambientais e sociais (Radinger-Peer *et al.*, 2021).

Nesse sentido, defende-se que as Instituições de Ensino Superior (IES) podem ser referência para a sociedade a partir de suas ações e boas práticas. Essas instituições têm o papel de difundir conhecimento e incentivar comportamentos para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável (Blanco-Portela *et al.*, 2017).

Nos últimos anos, IES de diversos países do mundo têm se empenhado para implementar agendas e políticas de igualdade para pessoas LGBTQIA+ (Allen, et al., 2022), criando espaços inclusivos e climas mais favoráveis para essas pessoas nas universidades como estratégia de inclusão (Ferfolja *et al.*, 2020; Mosley *et al.*, 2019; Raja *et al.*, 2024).

Essas iniciativas reconhecem que o acesso a uma educação inclusiva e equitativa de qualidade, que promova oportunidades de aprendizado para todos, é importante para contribuir com as algumas metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) delineados na Agenda 2030 das Nações Unidas (ONU). Em particular, os ODS 4 (Educação de Qualidade) e 10 (Redução das Desigualdades) destacam a necessidade de combater a discriminação e garantir que ninguém seja marginalizado. A promoção dessas políticas dentro das universidades também tem

implicações diretas para o bem-estar e a justiça social (Cembranel *et al.*, 2023; Gallardo-Nieto, Elena Maria *et al.*, 2021; Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021).

Ainda que as IES possam ser consideradas atores do regime sociopolítico, pois ao longo dos anos elas vêm atualizando e reproduzindo estruturas hierárquicas relacionadas a identidade de gênero e orientação sexual, considera-se, que as elas também possuem autonomia intelectual e podem produzir seus próprios sistemas de regras, valores e normas (Nardi *et al.*, 2013; Silva, 2020) e criar práticas orientadas para combater ao preconceito e violência contra a população LGBTQIA+, (Dueñas *et al.*, 2021) visando a diminuição desses problemas dentro do campus e, ampliando sua contribuição para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária para os membros dessa comunidade.

Embora existam diversos estudos que enfatizem o papel das IES para com a desenvolvimento sustentável, quando se trata de investigações sobre diversidade e inclusão de pessoas LGBTQIA+, ainda há uma lacuna na literatura (Cembranel *et al.*, 2023), principalmente em investigações que exploram estratégias de suporte para os estudantes *queer* no campus (Raja *et al.*, 2024). Alguns estudos têm relacionado a temática LGBTQIA+ ao contexto universitário, enfatizando principalmente as ações de combate à violência e preconceito no campus (Dueñas *et al.*, 2021), e investigando o clima universitário para a comunidade LGBTQIA+ na universidade (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022; Evans *et al.*, 2017), bem como, a invisibilidade de pessoas LGBTQIA+ membros da comunidade acadêmica (Lee, 2022; Prock *et al.*, 2019; Reggiani; Gagnon; Lunn, 2023; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020). No entanto, percebe-se a ausência de estudos que buscam compreender como as IES podem contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária para a população LGBTQIA+ considerando uma transição social nesse contexto. Além disso, as estratégias de diversidade e inclusão voltadas a esse público nas universidades carecem de base e aprofundamento teórico (Raja *et al.*, 2024).

Faz-se, portanto, necessário trazer novas discussões sobre essa temática, instigando a reflexão sobre o espaço universitário, como um campo político, de suma importância para promover debates e pesquisas sobre a pauta LGBTQIA+ (Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020). Além disso é preciso buscar mais evidências que contribuam para a melhoria de protocolo, políticas e medidas para proteger os membros da comunidade acadêmica da violência e preconceito causado pela LGBTfobia (Gallardo-Nieto, Elena Maria *et*

al., 2021), evidenciando principalmente o papel da gestão universitária para contribuir com as desigualdades sociais voltada à essa comunidade no campus.

Além disso, estudos também discutem que a transição exige uma visão mais fluida sobre os papéis dos atores e seu potencial para realizar mudanças (Galeano Galvan; Cuppen; Taanman, 2020). O papel das IES para a redução das desigualdades sociais deve ser visto como resultado da dinâmica de processos complexos moldados pela ação intencional e não intencional de múltiplos atores nas universidades (Radinger-Peer *et al.*, 2021), o que torna relevante compreender como as transições são promulgadas nas práticas cotidianas desses profissionais (Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018).

Embora a agência desempenhe um papel relevante nos processos de transição (Geels, 2011) , há críticas que mostram que esse papel foi pouco explorado nos estudos de transição (Avelino; Wittmayer, 2016; Becker; Bögel; Upham, 2021; Fuenfschilling; Truffer, 2014). Os diferentes processos de agência não foram analisados quanto ao seu papel para criar instituições para desencadear mudanças no regime atual (Fuenfschilling; Truffer, 2016).

Portanto, acredita-se que somada às investigações sobre o desencadeamento das transições de sustentabilidade, a abordagem do trabalho institucional (Lawrence; Suddaby, 2006) tem o potencial de contribuir com novos entendimentos para evidenciar o papel da agência nos processos de transição sociotécnica (Rogers *et al.*, 2015), que podem fornecer informações sobre o trabalho realizado por diversos atores e na interação desses atores e seu trabalho na mudança institucional (Spijkerboer *et al.*, 2021).

No contexto universitário o trabalho de criação e perturbação de instituições está relacionado os atores da comunidade acadêmica que trabalham na tentativa de criação de práticas de diversidade para as pessoas LGBTQIA+, podem ser associados ao papel de inovador social, considerando que são pessoas muitas vezes envolvidas nos movimentos sociais que estão insatisfeitas com o sistema estabelecido (Jeppesen, 2021), questionam e se articulam na busca por mudanças.

O trabalho dos atores nas IES abrange ações significativas nas áreas de ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária, promovendo mudanças estruturais e culturais nas IES. No ensino, podem ser observados esforços para integrar pautas de diversidade sexual e de gênero aos currículos e fomentar debates que desmistifiquem preconceitos, contribuindo para uma cultura inclusiva e acessível às

pessoas LGBTQIA+ (Gallardo-Nieto, Elena Maria *et al.*, 2021; Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021; Garvey *et al.*, 2018). Na pesquisa, esses autores orientam estudos que abordam desigualdades sociais e traduzem conhecimentos acadêmicos em respostas a demandas contemporâneas (Radinger-Peer; Pflitsch, 2017; Sidiropoulos, 2022). Já na extensão, desenvolvem projetos para dialogar com a sociedade sobre o combate à discriminação e oferecer apoio seguro a pessoas trans em processos de transição de gênero (Gallardo-Nieto, Elena Maria *et al.*, 2021; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020).

Embora reconheça-se a relevância do envolvimento e papel dos atores no âmbito do ensino, pesquisa e extensão universitária para desencadear transições sociais em DSG, argumenta-se que a gestão universitária tem um papel fundamental para potencializar essas ações e garantir um ambiente institucional mais seguro e inclusivo. Isso envolve a promoção de um clima universitário acolhedor para pessoas LGBTQIA+ (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022; Evans *et al.*, 2017), o treinamento de colaboradores para atender às necessidades específicas dessa população no ambiente acadêmico (Nações Unidas, 2017b) e o suporte à criação de grupos, políticas e programas interdisciplinares que promovam ações afirmativas de diversidade sexual e de gênero (Evangelista *et al.*, 2022; Lange, A. C.; Duran; Jackson, 2019). A gestão universitária, portanto, tem um papel central de trazer apoio e suporte ao trabalho dos atores na construção dessas iniciativas, sendo esta, uma maneira de consolidar o compromisso das universidades com a equidade, a justiça social e o desenvolvimento sustentável.

Posto isto, questiona-se: *como as instituições de ensino superior podem atuar como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero*? Para responder a essa questão, foi conduzido um estudo de caso múltiplo, com abordagem qualitativa, em seis IES públicas federais do Brasil.

O estudo investigou a atuação dos atores de transição (Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018) nos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas (EIAAs) dessas instituições para a implementação de práticas de DSG, tendo como lentes teóricas para as discussões: a perspectiva multinível para sustentabilidade, as transições sociais e a abordagem do trabalho institucional.

1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA

Com base nos aspectos abordados na introdução, este tópico destina-se a apresentar o objetivo geral e os objetivos específicos que orientaram o desenvolvimento desta pesquisa.

1.1.1 Objetivo geral

Compreender como as instituições de ensino superior podem atuar como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero.

1.1.2 Objetivos específicos

a) Analisar a trajetória dos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas das IES na constituição das práticas de diversidade sexual e de gênero.
b) Identificar as práticas de diversidade sexual e de gênero que estão sendo desenvolvidas pela atuação dos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas das IES.
c) Analisar como os atores de transição trabalham para o desenvolvimento das práticas de diversidade sexual e de gênero nos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas das IES.
d) Identificar os desafios enfrentados durante o trabalho dos atores nos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas para a implementação de práticas de diversidade sexual e de gênero.

1.2 JUSTIFICATIVA

Investigar os problemas de desigualdade social que assolam as universidades públicas federais brasileiras é contribuir para o desenvolvimento sustentável e para a transformação da educação pública do país. Essas instituições desempenham um papel relevante no desenvolvimento educacional e social do Brasil. De acordo com dados do Censo da Educação Superior de 2023, no Brasil existem 316 IES públicas, 38,3% (121) são federais e possuem o maior número oferta geral de vagas (658.273) dentre as instituições públicas. Além disso, a rede federal de educação vem aumentando gradativamente a participação no número de matrículas da rede pública ao longo dos anos (INEP, 2024).

Adicionalmente, no Brasil, as IES públicas estão entre as responsáveis pela maior parte da produção científica do país (Ministério da Ciência Tecnologia e Informação, 2019) e as universidades federais estão presentes em todos os estados brasileiros (Portal da Educação, 2020). Junto a isto, a expansão das universidades federais para o interior do país, por meio de programas como o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), tem contribuído para o desenvolvimento local e regional, impactando positivamente indicadores sociais e econômicos dessas regiões (Casqueiro; Irffi; da Costa da Silva, 2020).

Ademais, muitas dessas instituições são centenárias e historicamente refletem as próprias desigualdades do país desde a colonização, portanto, reproduzem hierarquias relacionadas à identidade de gênero e orientação sexual, perpetuando normas heteronormativas e sistemas de exclusão (Nardi *et al.*, 2013; Silva, 2020), ao mesmo tempo que tem um histórico de resistência e têm sido protagonistas na implementação de políticas de democratização do acesso ao ensino superior, como a Lei de Cotas e a política do uso do nome social no setor público que ampliaram significativamente a inclusão de grupos historicamente marginalizados no ambiente universitário.

As universidades públicas brasileiras também têm se mostrado um ambiente que reúne e fortalece discussões de movimentos sociais que defendem os direitos de diferentes grupos de diversidades social, mostrando-se um lugar em que os coletivos universitários participam dos próprios avanços das políticas e ações afirmativas das

universidades (Guimarães; Rios; Sotero, 2020; Oliveira, 2023), e se tornam atores relevantes para combater as desigualdades sociais (Guimarães; Rios; Sotero, 2020).

Os coletivos e movimentos estudantis têm, ao longo da história, desempenhado um papel relevante na gestão de conflitos dentro das universidades no enfrentamento de tensões internas e na promoção de pautas políticas alinhadas aos movimentos sociais (Silva, 2021). Esses grupos, muitas vezes formados por estudantes engajados, são espaços de articulação que podem transcender a simples defesa de demandas locais, desempenhando também um papel transformador ao conectar as questões universitárias com outras causas sociais externas. Sua atuação tem o potencial de influenciar a agenda pública, estendendo a discussão sobre direitos humanos, igualdade e justiça social para além dos muros da universidade. Por isso, faz-se relevante investigar a universidade pública não só como um campo educacional, mas como campo político de transformação social.

A falta de preparação das universidades para lidar com as pessoas LGBTQIA+ tem tornado o ambiente universitário hostil para esses estudantes. Muitos vivenciam agressões, violência, preconceitos e exclusão, fatores que comprometem sua permanência acadêmica e bem-estar emocional (Dueñas *et al.*, 2021; Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021; Garvey *et al.*, 2018). A ausência de políticas institucionais efetivas e de suporte emocional agrava a situação, resultando em dificuldades para concluir os estudos e acesso reduzido a oportunidades de emprego (Dueñas et al., 2021).

Essa situação evidencia a necessidade de discutir os impactos da evasão e da falta de acesso de pessoas LGBTQIA+ às universidades. Quando esses indivíduos são excluídos do espaço acadêmico as desigualdades sociais são perpetuadas e as consequências podem ser o desemprego, a precarização do trabalho e a invisibilidade social (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022; Reggiani; Gagnon; Lunn, 2023).

Estudos evidenciam que as pessoas trans, principalmente mulheres trans e travestis brasileiras, enfrentam desafios estruturais significativos para sua inserção no mercado formal de trabalho. Esses desafios decorrem de processos de exclusão social baseados em suas identidades de gênero, combinados à falta de apoio familiar e ao acesso restrito à educação formal (Costa *et al.*, 2020; Silva, 2021; Silveira, 2024).

Essa realidade é agravada pela ausência de capacitação profissional que restringe ainda mais as possibilidades de ingresso no mercado formal de trabalho. Em muitos casos, as opções limitam-se a ocupações informais, subalternadas ou à

prostituição, uma das poucas alternativas econômicas para sobrevivência diante do estigma e da exclusão (de Figueiredo, 2017; Silva, 2021).

A exclusão dessas pessoas é reflexo de uma estrutura social que marginaliza identidades trans e as coloca à margem de oportunidades para sua formação e crescimento profissional. Nesse cenário, torna-se importante a realização de estudos que investiguem estratégias para promover a inclusão dessas pessoas nas universidades públicas, tanto no acesso quanto na permanência. A universidade pode ser um espaço de capacitação profissional e de promoção de um ambiente de acolhimento e aceitação, que possibilita o desenvolvimento dessas pessoas e amplia suas perspectivas de inserção no mercado de trabalho formal.

Faz-se também relevante desenvolver novas investigações a respeito das políticas e ações afirmativas voltadas à comunidade LGBTQIA+ universitária no contexto brasileiro. Alguns dos estudos direcionados a identificar os problemas que estudantes LGBTQIA+ vivenciam no ambiente universitário se concentram em observara-los no contexto europeu e norte americano (Carolina; Queiroz; Mensah, 2024; Glazzard; Jindal-Snape; Stones, 2020; Tinoco-Giraldo; Sánchez; García-Peñalvo, 2021; White; Jenkins, 2017). No entanto, esses países possuem contextos institucionais, políticos e econômicos que diferem da realidade do Brasil e podem não trazer as contribuições necessárias para a real compreensão desse fenômeno considerando o cenário das IES brasileiras.

Além disso, as recentes mudanças no contexto político nacional que refletem a atuação de governos federais mais conservadores e progressistas, demonstram impactar nas políticas públicas brasileiras voltada a comunidade LGBTQIA+ e em retrocessos observados na própria história do movimento LGBTQIA+ no país (Quinalha, 2022). Tais aspectos faz do Brasil, um país relevante para entender como dinâmicas políticas de diferentes correntes ideológicas impactam no cenário da educação superior pública brasileira. Portanto, ao situar-se no contexto brasileiro, essa pesquisa traz uma perspectiva ainda pouco explorada, evidenciando como desigualdades sociais profundas, associadas à DSG, podem ser enfrentadas por meio de políticas e práticas desenvolvidas em um sistema educacional público.

Por fim, a realização deste estudo se justifica também a partir das contribuições teóricas, práticas e sociais que são detalhadas e discutidas em profundidade nas considerações finais desta tese. Em síntese, as contribuições teóricas estão relacionadas as lacunas teóricas identificadas e apresentadas previamente na

introdução deste estudo. As contribuições práticas fornecem direcionamentos práticos para as universidades, os Espaços Institucionais de Ações afirmativas e a gestão universitária, para viabilizar e contribuir com os avanços relacionados à atuação das IES como agentes de mudanças em transições sociais em DSG. As contribuições sociais apresentam os impactos sociais que podem ser observados e desenvolvidos a partir dos resultados e discussões presentes neste estudo.

2 . FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse capítulo apresenta os principais conceitos e relações teóricas que fundamentam essa proposta de pesquisa. Inicialmente será apresentada uma discussão a respeitos da perspectiva multinível das transições de sustentabilidade, seguido de discussões sobre transições no contexto social. A segui, apresenta-se uma discussão sobre os atores de transição e o trabalho institucional. Na sequência, discorre-se sobre os movimentos sociais e a história do movimento LGBTQIA+ no Brasil. Por fim, o capítulo também descreve as relações entre temática LGBTQIA+ no contexto universitário destacando a atuação das IES e o papel dos atores de transição na atuação dessas instituições como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero.

2.1 PERSPECTIVA MULTINÍVEL DAS TRANSIÇÕES DE SUSTENTABILIDADE

Há um crescente consenso de que apenas melhorias de pequena escala não seriam suficientes para contribuir significativamente para o desenvolvimento sustentável, mas sim transições inteiras em diversos sistemas como, o de energia, agricultura e sistemas alimentares (Geels, 2002; Hölscher; Wittmayer; Loorbach, 2018). As transições são “mudanças sociais, tecnológicas, institucionais e econômicas fundamentais a partir de um regime social ou equilíbrio dinâmico para outro” (Hölscher; Wittmayer; Loorbach, 2018).

As transições de sustentabilidade costumam ser compreendidas como a adoção de tecnologias ou práticas mais sustentáveis que requerem grandes transformações estruturais e radicais. Acredita-se que mudanças incrementais ou meras soluções tecnológicas não seriam suficientes para atender os problemas causados pelo consumo e produção insustentável (Runhaar *et al.*, 2020). Para que as transições aconteçam são necessárias políticas que instiguem a inovação e a desestabilização dos sistemas estabelecidos (Markard; Geels; Raven, 2020).

À vista disso, a perspectiva das transições sociotécnicas envolve as mudanças tecnológicas e institucionais necessárias para a sustentabilidade (Dobson, 2019). As transições são processos de coevolução que exigem mudanças nos sistemas ou configurações sociotécnicas. São processos que envolvem a interação

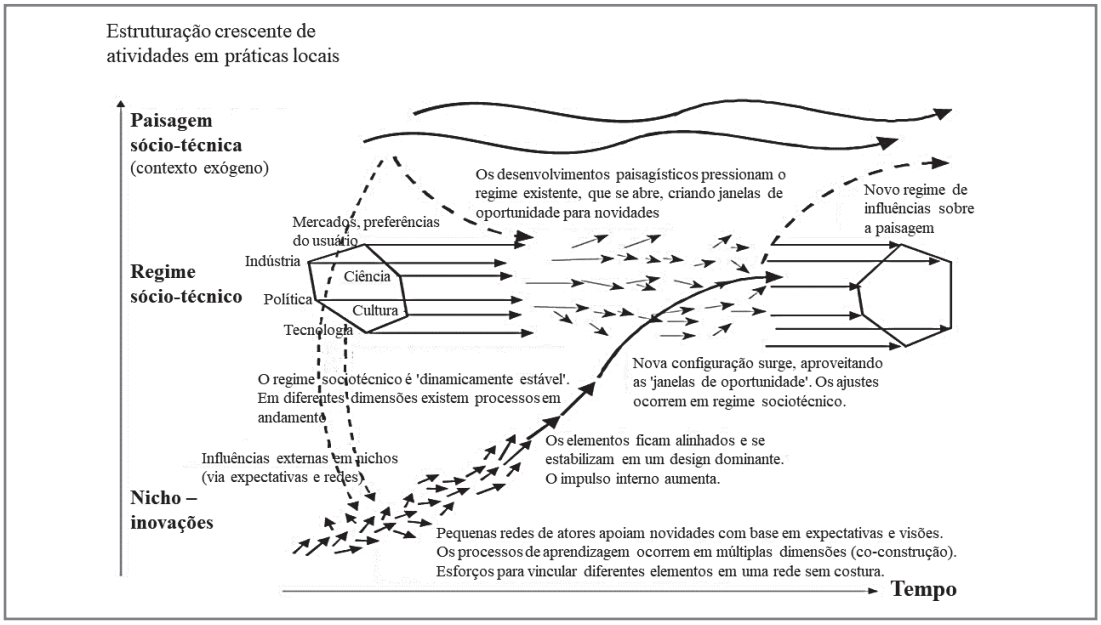
entre múltiplos atores ou grupos sociais, são mudanças radicais de um sistema para o outro e, portanto, processos de longo prazo (Grin; Rotmans; Schot, 2010).

As transições de sistemas socioecológicos reúnem noções de sistemas complexos, coevolução (sinergia e resistência) e aprendizado que ocorre em várias escalas. São processos de inovações graduais, de longo prazo (de 25 a 50 anos) em sistemas sociotécnicos em que a sociedade e seus subsistemas vão se transformando e reforçam o desenvolvimento uns dos outros (Sidiropoulos, 2022). As estruturas materiais e sociais (políticas, cultura, tecnologia, mercados) coevoluem ao longo do tempo para uma configuração que abarque o preenchimento de uma função social, com por exemplo a provisão de água e energia (Fuenfschilling; Truffer, 2014).

Uma das principais abordagens de pesquisa em transição é a perspectiva multinível das transições (MPL) (Geels, 2002; Radinger-Peer *et al.*, 2021), que enfatiza que o alinhamento das trajetórias dentro dos níveis e entre os níveis produzirá transições. A MPL é uma estrutura desenvolvida para compreender as transições de sustentabilidade que fornece uma visão geral da complexidade multidimensional das mudanças dos sistemas sociotécnicos, necessárias para que ocorram as transições (Horan; Shawe; O'Regan, 2019). A abordagem MPL compreende as transições como processos não lineares resultantes da interação de desenvolvimentos em três níveis analíticos, nichos (nível micro), regime (nível meso) e paisagem (nível macro) (Geels, 2002; Horan; Shawe; O'Regan, 2019).

Os três níveis analíticos fornecem diferentes coordenações e estruturações das atividades práticas(Grin; Rotmans; Schot, 2010). A Figura 1 abaixo, representa a estrutura da perspectiva multinível das transições.

FIGURA 1: PERSPECTIVA MULTINÍVEL DAS TRANSIÇÕES



FONTE: Geels e Schot (2007)

A paisagem se refere a pressões externas e macro desenvolvimentos (Runhaar *et al.*, 2020). A paisagem é um cenário que expressa as pressões globais como o crescimento populacional, políticas públicas, degradação dos ecossistemas, esgotamento de recursos naturais e problemas de saúde globais (Serhan, Hiam; Yannou-Lebris, 2021). As pressões da paisagem induzem mudanças nos regimes dominantes e oportunidades para o desenvolvimento de nichos.

Trata-se do ambiente externo e está além da influência dos regimes e nichos, ou seja, não pode ser influenciado por eles (Grin; Rotmans; Schot, 2010). As pressões da paisagem são exercidas por valores culturais, ideologias políticas, pelas mudanças climáticas ou mesmo por transições demográficas (Fuenfschilling; Truffer, 2014).

O regime é a estrutura que fornece estabilidade ao sistema sociotécnico, é o conjunto semicoerente de regras que orientam e coordenam as atividades dos grupos sociais que reproduzem os vários elementos dos sistemas sociotécnicos (Geels; Schot, 2007). Os regimes criam uma configuração sociotécnica que podem orientar mudanças a caminhos pré-estabelecidos (Avelino *et al.*, 2017)

Portanto, o regime representa as regras formais e informais, como crenças, valores compartilhados, regulamentos e práticas altamente institucionalizadas, mas que não são necessariamente coerentes. Devido a essa rigidez estrutural dos regimes, as inovações são normalmente incrementais e se desenvolvem ao longo de trajetórias estreitas (Fuenfschilling; Truffer, 2014).

Os regimes sociotécnicos impõem uma lógica e fornece direção para mudanças sociotécnicas incrementais ao longo de caminhos já estruturados e legitimados, isso torna os sistemas sociotécnicos muito difíceis de transformar (Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018).

Os nichos são espaços protegidos em que as inovações podem se desenvolver fora das pressões do regime (Geels, 2002). Em um cenário favorável a transições sustentáveis os nichos são espaços para criação de inovações e práticas sustentáveis, como por exemplo *startups* sustentáveis, laboratórios de P&D para ecodesign, novos nichos de mercado, onde atividades inovadoras podem ocorrer como alternativas às políticas e práticas do atual regime e paisagem dominante (Serhan, Hiam; Yannou-Lebris, 2021).

Na perspectiva multinível os nichos são configurações sociotécnicas alternativas que ainda não atingiram um forte grau de institucionalização, representando assim, “núcleos embrionários” para futuras estruturas para o regime (Fuenfschilling; Truffer, 2014). As inovações de nicho são importantes e podem ser consideradas as “sementes das transições” (Grin; Rotmans; Schot, 2010).

As pressões da paisagem, os regimes e os nichos diferem em seu grau de estruturação e por isso são chamados de níveis. A interação entre esses “níveis” de estruturação leva a um conjunto de diferentes caminhos de transformação. Em síntese, as inovações de nicho podem criar um ambiente institucional sólido para competir com os regimes, bem como, as pressões da paisagem afetam o regime, que como consequência, podem se desestabilizar e criar novas configurações sociotécnicas (Geels, 2002; Grin; Rotmans; Schot, 2010).

Nesse sentido a transição consiste na mudança de um regime para outro, o que representa a mudança de uma configuração sociotécnica para outra (Fuenfschilling; Truffer, 2014), porque novas alternativas de nicho mais sustentáveis exercem pressão de baixo para cima, enquanto pressões da paisagem exercem pressões de cima para baixo, criando janelas de oportunidades nos regimes para as inovações de nicho (Runhaar *et al.*, 2020).

A partir dessa abordagem teórica entende-se que a aceleração das transições sociotécnicas, ou mudança do regime envolve três processos de reforço mútuo: primeiro, o aumento de inovações de nicho, o enfraquecimento dos sistemas existentes e o fortalecimento de pressões exógenas que poderão criar janelas de

oportunidade para que inovações de nicho aconteçam (Horan; Shawe; O'Regan, 2019).

Assim, para desencadear as transições de sustentabilidade é preciso identificar meios de reorientar ou produzir mudanças radicais nos regimes sociotécnicos (Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018) que operam sobre normas e regras pré-estabelecidas, normalmente freando mudanças para que se mantenha a estabilidade (Geels; Schot, 2007). As mudanças ocorrem com o alinhamento ou coevolução de objetivos e práticas envolvendo todos os atores relevantes em diferentes níveis sociais como governo, universidades, indústrias, consumidores (Serhan, Hiam; Yannou-Lebris, 2021).

2.1.1 Transições no contexto social

Para Tornber (2018) existem diversas relações entre as transições tecnológicas e as transições sociais. As transições de maneira geral envolvem mudanças estruturais, culturais de um sistema social, alterando profundamente o seu funcionamento (Grin; Rotmans; Schot, 2010), nesse sentido, entende-se que tais mudanças são necessárias tanto no contexto de transições tecnológicas como num contexto social.

As práticas sociais desviantes, ou seja, que fogem do que é socialmente construído e coerente com o regime social vigente, assim como as inovações tecnológicas, frequentemente se expandem em espaços protegidos. No contexto das transições sociais esse espaço é chamado de espaços sociais livres (Törnberg, 2018). Tais espaços sempre foram importantes para a formação de mobilizações coletivas que estão sob regimes autoritários, bem como em países democráticos, contribuindo para a criação do fortalecimento de identidade, facilitando mobilizações espontâneas e informais (Törnberg, 2018), na luta por direitos sociais de determinados grupos, normalmente marginalizados nos sistemas sociais vigentes.

Nesse contexto, para compreender como as transições sociais ocorrem, faz-se necessário entender as mudanças sociais como "inovações sociais" (Törnberg, 2018), que vêm ganhando importância sobre as inovações técnicas quando se trata de lidar com os desafios sociais (Avelino *et al.*, 2017).

As inovações sociais são consideradas como novas práticas sociais que compreendem novas ideias, modelos, regras, relações sociais e/ou serviços,

envolvendo tanto novas soluções como novos processos que venham ser usados para se chegar a essas soluções (Avelino *et al.*, 2017). No que tange as inovações sociais, assim como nas inovações tecnológicas, considera-se a existência de inovações incrementais e radicais. A primeira está relacionada a inovações que não representam um grande problema para o regime vigente, incluindo por exemplo, algumas reformas políticas. Já a segunda, são aquelas que apresentam grande potencial para mudanças transformadoras e existem na periferia dos campos dominantes institucionalizados (Avelino *et al.*, 2017; Törnberg, 2018).

De acordo com Tornber (2018), as transições sociais ocorrem de maneira semelhante as transições tecnológicas. São mudanças de processos de pequena escala que ocorrem em espaços sociais livres que podem acarretar mudanças sociais em grande escala. Assim como as inovações técnicas, as inovações sociais crescem em espaços protegidos, até que estejam prontas para enfrentar as estruturas rígidas da sociedade dominante, tais espaços fornecem proteção para a criação de valores, normas e enquadramento das questões e discursos sociais próprias.

Assim, é possível observar as transições sociais dentro da MPL da transição sociotécnica, a partir da relação teórica proposta por (Törnberg, 2018, 2021). Nessa proposta o autor associa a MPL a um contexto de transições sociais que podem ser impulsionadas pelos movimentos sociais. Os conceitos abordados pelo autor, são semelhantes a propostas da MPL de regime sociotécnico, regime e paisagem, e nesse contexto apresentam a nomenclatura de: panorama sociopolítico", "regime sociopolítico", "espaços sociais livres" (Törnberg, 2018, 2021).

O panorama sociopolítico é o contexto estrutural mais amplo, relativamente estável e presente para a atuação dos atores do regime e nicho. Tal contexto envolve crises econômicas, industrialização, desigualdades econômicas, sociais, alterações demográficas, ideologias e valores estruturados na sociedade que são fatores fundamentais para a manutenção do status quo, que justificam, normalizam e legitimam as instituições existentes (Törnberg, 2018, 2021). O regime sociopolítico que compreende as instituições, as organizações políticas formais, as normas, regras, valores, as relações sociais e instituições e organizações econômicas institucionalizadas. Como essas estruturas são amplamente consolidadas na sociedade, as inovações são normalmente orientadas para perfil mais incremental, sendo as mudanças radicais acabam surgindo nos espaços sociais livres, presente nas margens do regime estabelecido (Törnberg, 2018, 2021).

Os espaços sociais livres são apresentados como um tipo de nicho, que fornece proteção para as inovações pioneiras que ainda não estão legitimadas para competir com as estruturas e normas políticas existentes na sociedade, esses “espaços protegidos” são mencionados tanto nos estudos de transição (Geels, 2002; Serhan, Hiam; Yannou-Lebris, 2021) como nos estudos dos movimentos sociais (Törnberg, 2018).

Dentro dos movimentos sociais, os espaços sociais livres são como abrigo contra a repressão política e ideologias hegemônicas da sociedade dominante e podem ser considerados espaços físicos como igrejas, cafés ou virtuais como mídias sociais e fóruns da internet. Os espaços sociais livres são fundamentais para as transições sociais, pois fornecem um espaço protetor para inovações sociais, mas no caso de inovações radicais, a mudança também depende do contexto mais amplo, que envolve mudanças no panorama sociopolítico, ou o regime permanecerá estável, mesmo com a presença de inovações surgindo nos espaços sociais livres (Törnberg, 2018).

Assim como ocorrem com as mudanças técnicas, os atores envolvidos nas mudanças sociais também precisam ganhar legitimidade, impulso e construir redes de contato com atores influentes e construir alianças políticas para fortalecer e difundir suas práticas inovadoras, assim como, também precisam de condições estruturais favoráveis. Assim, também pode haver choque de valores, ideias e práticas entre as inovações sociais de nicho e o regime (Törnberg, 2018), sendo que as transições ocorrem quando as mudanças nos três níveis se reforçam mutuamente numa transformação sistêmica maior (Geels; Schot, 2007). Nesse cenário, as inovações sociais de nicho criam uma dinâmica interna para direcionar um movimento de mudança, (Avelino *et al.*, 2017; Geels; Schot, 2007), enquanto as pressões da paisagem desestabilizam os regimes, criando janelas de oportunidades para as inovações dos espaços sociais livres que desencadeiam transições sociais (Geels; Schot, 2007; Törnberg, 2018).

De acordo com Avelino (2014), as transições sociais podem ser distinguidas de duas maneiras ou níveis: inovação do sistema e transformação social. Segundo o autor as inovações do sistema podem ser observadas como mudanças no nível dos subsistemas sociais, incluindo as instituições, estruturas sociais e infraestruturas físicas. Já a transformação social, para a autora trata-se de uma mudança fundamental que abarca toda a sociedade, ultrapassando os subsistemas, ela inclui

uma série de mudanças que ocorrem simultaneamente em múltiplas dimensões. A ideia de transformação é associada a um “ajustamento irreversível, e persistente nos valores, perspectivas e comportamentos da sociedade, com largura e profundidade suficientes para alterar qualquer situação anterior (Åm, 2015; Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018).

Nesse sentido as inovações sociais podem ser consideradas de acordo com Avelino (2014) como inovação social transformadora que se desmembra em ações de inovação social que são: a) inovações que contribuem para transformações sociais, b) inovações com intenção de contribuir para a transformação social e c) como processo por meio do qual a inovação contribui para a transformação social.

Nesse caso a inovação social transformadora é conceitualizada como um processo pelo qual inovações sociais ganham durabilidade escala e impacto transformador, interligando-se com a inovação do sistema, narrativas a respeito de mudanças, sendo a e transformação social o resultado dessas interações co-evolutivas entre inovações sociais, inovações de sistema, narrativas de mudança e agentes de mudança, que podem observadas como dimensões distintas mas que estão interligadas e parcialmente sobrepostas de inovação e mudança (Avelino *et al.*, 2017).

Em síntese, argumenta-se nesse tópico que os caminhos que desencadeiam transições sociais são semelhantes àqueles percorridos pelas transições tecnológicas a partir dos estudos em transição sob a perspectiva multinível, sendo que nesse caso, as inovações sociais, normalmente desenvolvidas em espaços sociais livres poderão levar a transições de sistemas a transformações sociais.

2.2 OS ATORES DE TRANSIÇÃO E O TRABALHO INSTITUCIONAL

Os atores de transição são pessoas ou organizações que intencionalmente ou não, podem ser considerados agentes de mudança para tornar a sociedade mais sustentável (Åm, 2015; Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018) e inclusiva. As transições, não incluem apenas as mudanças e inovações radicais, mas também, pequenos passos e incentivos, por isso faz-se necessário observar a promulgação de transições na prática cotidiana dos profissionais (Lawrence; Suddaby, 2006; Rogers *et al.*, 2015).

Nesse sentido, considera-se que a agência nas transições sociais está relacionada ao papel dos atores como construtores e transformadores de sistemas

sociotécnicos, que engajados com suas causas, desejam e atuam em busca de mudanças (Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018), exercendo poder político, econômico e institucional para alterar o equilíbrio de pressões de seleção ou influenciar a capacidade adaptativa do sistema (Radinger-Peer *et al.*, 2021).

Para enfatizar o papel da agência no contexto das transições neste estudo, buscou-se o respaldo teórico no trabalho institucional que é uma abordagem da teoria institucional, considerada dominante nos estudos organizacionais (Lawrence; Suddaby; Leca, 2011). O campo da teoria institucional se concentra em compreender como as instituições exercem influência e estabilização na vida social (van Doren *et al.*, 2020). As instituições são os "elementos reguladores, normativos e cultural-cognitivos que, juntamente com atividades e recursos associados, fornecem estabilidade e significado à vida social" (Scott, 2008, p. 56).

Dessa forma, as instituições são elementos, representados por três pilares institucionais que configuram e direcionam como as organizações devem atuar, a partir de regras e normas institucionalizadas. O pilar regulador são as regras e as atividades de fiscalização para que estas sejam cumpridas. O pilar normativo são valores e normas que direcionam os meios legítimos para execução de atividades. O pilar cultural cognitivo envolve as concepções compartilhadas e os significados construídos e mantidos ao longo do tempo e que dão sentido aos acontecimentos (Scott, 2008).

As organizações e os atores precisam estar em conformidade com as instituições para garantir sua legitimidade e continuidade. Dessa forma, as instituições são tidas como pressões institucionais endógenas e exógenas que moldam e direcionam o comportamento das organizações (DiMaggio; Powell, 1983; van Doren *et al.*, 2020). A mudança institucional reflete uma diferença na forma, qualidade ou estado de uma instituição, observado ao longo do tempo, sendo a agência, fundamental para promover essas mudanças, à medida que os atores, de acordo com seus interesses, criam, reproduzem e desinstitucionalizam instituições (Galvan, *et al*., 2020).

Essa abordagem da teoria institucional que considera que choques endógenos são a principal fonte de mudanças é uma visão mais tradicional. Algumas contribuições mais recentes, como o trabalho institucional exploram os processos agenciais que levam à mudança institucional (van Doren *et al.*, 2020), direcionando o foco para o papel da agência na criação, manutenção e ruptura de instituições formais

e informais que levam a processos de mudança transicional (Lawrence; Suddaby, 2006; Rogers *et al.*, 2015).

O trabalho institucional diz respeito à “ação intencional de indivíduos e organizações para criar, manter e interromper instituições” (Lawrence; Suddaby, 2006). Os estudiosos do trabalho institucional reconhecem o significado e importância do contexto e das pressões institucionais, no entanto, entendem que os atores não são simplesmente passivos dessas pressões, mas podem trabalhar para manipular instituições (Spijkerboer *et al.*, 2021). A intencionalidade relacionada ao trabalho institucional está relacionada à "agência projetiva”, ou seja, é uma intencionalidade voltada para o futuro, para a reformulação consciente e estratégica das situações sociais (Lawrence; Suddaby; Leca, 2011).

No entanto, reconhece-se que embora os atores possam se engajar em um comportamento intencional, nem sempre o resultado de suas ações coincide com as suas intenções pois o racional e o intencional é moldado pelo ambiente institucional (Fuenfschilling; Truffer, 2016). Dessa forma, nem todas as ações são possíveis, legítimas e prováveis (Fuenfschilling; Truffer, 2016), uma vez que toda ação está situada num contexto em que se considera o que é conhecido como “agência incorporada”, ou seja, os atores não são totalmente livres, eles estão inseridos em um contexto institucional que permite ou restringe que eles moldem as instituições (Farla, *et al*., 2012; Van Doren, *et al.,* 2020).

A abordagem sobre o trabalho institucional portanto, busca compreender como as práticas e processos cotidianos influenciam a criação, manutenção e a ruptura de instituições (Lawrence; Suddaby; Leca, 2011; Van Doren *et al.,* 2020) descrevendo os esforços físicos e mentais dos atores individuais e coletivos para “enfrentar, acompanhar, fortalecer, derrubar, transformar ou criar novamente estruturas institucionais dentro das quais eles vivem, trabalham, se divertem, e que lhes dão seus papéis, relacionamentos, recursos e rotinas” (Lawrence; Suddaby; Leca, 2011, p. 53).

Portanto, o trabalho institucional é visto como “uma ação intencional inteligente e situada”, que destaca a consciência, as habilidades e a reflexividade dos atores individuais e coletivos. Os atores são considerados “culturalmente competentes com fortes habilidades práticas e sensibilidade que navegam criativamente dentro de seus campos organizacionais”. A atuação racional dos atores, significa que eles são

capazes de trabalhar com lógicas presentes no campo ou na adequação institucional delas (Lawrence; Suddaby, 2006, p. 219).

A abordagem do trabalho institucional se preocupa com a compreensão tanto dos conjuntos de práticas que os atores institucionais se engajam para manter as instituições quanto das práticas desenvolvidas para criar novas instituições e romper as existentes (Lawrence; Suddaby, 2006; van Doren *et al.*, 2020), tendo como foco analítico os esforços de vários atores e organizações dotadas de habilidades e diferentes motivações para execução de suas ações (Silvola; Vinnari, 2021).

O estudo de Lawrence e Suddaby (2006) apresenta algumas categorias analíticas, nas quais os atores sociais podem atuar para atingir seus interesses, elas foram agrupadas em três categorias principais: a criação, a manutenção e a disrupção de instituições. O trabalho de criação de instituições está relacionado às práticas aplicadas pelos atores para formação de novas instituições ou para a adaptação de existentes. O trabalho de manutenção refere-se às atividades contínuas dos atores que apoiam, reparam ou recriam instituições existentes (Lawrence; Suddaby, 2006). A manutenção do trabalho é, portanto, focada na reprodução de rotinas existentes (Spijkerboer *et al.*, 2021). Quanto à interrupção de instituições, trata-se do trabalho de ataque dos atores ou para minar os mecanismos que levam os membros a cumprirem as instituições (Lawrence; Suddaby, 2006).

Nesse contexto, Lawrence e Suddaby (2006), propõem uma classificação para identificar os tipos de trabalho institucional dos atores sociais para a criação, manutenção e perturbação de instituições. O Quadro 1 a seguir apresenta a classificação dos tipos de trabalho institucional e sua descrição.

QUADRO 1- TIPOS DE TRABALHO INSTITUCIONAL

Finalidade	Tipo de trabalho institucional	Descrição	Categoria
Criação de instituições	Advocacia	Trabalho de mobilização de apoio político e regulatório através de técnicas diretas e deliberadas de persuasão social.	Trabalho político
	Definição	A construção de sistemas de regras que conferem status ou identidade, definir limites de adesão ou criar hierarquias de status dentro de um campo	
	Aquisição	A criação de estruturas de regras que conferem direitos de propriedade.	
	Construção de identidades	Definir a relação entre um ator e o campo em qual esse ator opera.	Trabalho cooperativo de
	Alteração de associações normativas	Refazendo as conexões entre conjuntos de práticas e os fundamentos morais e culturais para essas práticas	

	Construção de redes normativas	Construção de conexões Inter organizacionais por meio das quais práticas se tornam normativamente sancionadas e que formam o grupo de pares relevante em relação a conformidade, monitoramento e avaliação	redefinição de crenças
	Mimetismo	Associar novas práticas com conjuntos existentes de práticas, tecnologias e regras tidas como certas para facilitar a adoção.	Trabalho para alterar sistemas de significados
	Teorização	O desenvolvimento e especificação de categorias abstratas e a elaboração de cadeias de causa e efeito	
	Educação	A educação dos atores em habilidades e conhecimentos necessários para apoiar a nova instituição.	
Manutenção de instituições	Habilitação	A criação de regras que facilitem, complementem e apoiem instituições, como a criação de agentes autorizadores.	Trabalho para garantir aderência aos sistemas e normas
	Policiamento	Garantir a conformidade por meio de fiscalização e auditoria e monitoramento	
	Dissuasão	Estabelecer barreiras coercivas à mudança institucional.	
	Valorização e demonização	Fornecer ao público resultados positivos e exemplos negativos que ilustram os fundamentos normativos de uma instituição.	Trabalho de reprodução de normas e sistemas de crenças existentes
	Mitologização	Preservar os fundamentos normativos de uma instituição, criando e sustentando mitos sobre a sua história.	
	Incorporação e rotinização	Infundir ativamente os fundamentos normativos de uma instituição nas rotinas diárias dos participantes.	
Interrupção de instituições	Desconexão de sanções	Trabalhar através do aparato estatal para desconectar recompensas e sanções de algum conjunto de práticas, tecnologias ou regras.	Trabalho de ataque as instituições existentes
	Desassociação fundamentos morais	Desassociar a prática, regra ou tecnologia do seu fundamento moral, conforme apropriado dentro de um contexto cultural específico.	
	Enfraquecimento de suposições e crenças	Diminuir os riscos percebidos de inovação e diferenciação, minando os pressupostos fundamentais e crenças.	

FONTE: Elaborado a partir de Lawrence e Suddaby (2006, p. 221-235).

Lawrence e Suddaby (2006) argumentam que os tipos de práticas envolvidas na finalidade de criação de instituições, podem ser divididas em três grupos. O primeiro grupo envolve os três primeiros tipos de trabalho institucional “advocacia”, “definição” e “aquisição” e são reflexo de um trabalho político em que os atores atuam

na reconstrução de regras, direitos de propriedade e os limites que delimitam o acesso aos recursos materiais. Para os autores, o trabalho relacionado aos sistemas de regras é mais provável de estar associado a construção indiscriminada de novas instituições. O trabalho de aquisição e definição, por exemplo, podem levar a institucionalização imediata de práticas, tecnologias e regras, mas para executar esse tipo de trabalho os atores encarregados precisam ter autoridade para mudar e normas e construir redes normativas.

O segundo grupo de trabalho institucional “construção de identidades”, “alteração de associações normativas” e “construção de redes” estão relacionadas as práticas que objetivam redefinir o sistema de crença dos atores. Nesse caso, o tipo de trabalho focado na mudança de normas e crenças está associado a criação de normas, práticas e tecnologias já institucionalizadas que podem se assemelhar ou complementar as instituições existentes pois se trata de um trabalho mais cooperativo e que depende da força cultural de uma comunidade para tornar reais as novas instituições (Lawrence; Suddaby, 2006).

O terceiro grupo de trabalho institucional “mimetismo”, teorização” e “educação” refletem ações criadas para alterar categorias abstratas para alterar limite dos sistemas de significado dos atores. O mimetismo é a busca por padrões nas ações existentes para articular e legitimar novas práticas e estruturas que podem fornecer meios para novos entrantes em um domínio para legitimar práticas, regras e tecnologias empregadas. Normalmente esse tipo de trabalho é desenvolvido por atores com menos poder (Lawrence; Suddaby, 2006).

A teorização é o desenvolvimento de conceitos e crenças para dar suporte as novas instituições, já o trabalho de educação proporciona o conhecimento necessário aos atores para que eles possam se engajar em novas práticas e estruturas. O trabalho de teorizar e educar é mais comum em atores centrais em um campo, com mais recursos e legitimidade, nesse caso, os atores marginais, quando agem coletivamente, na forma de movimento social, podem mobilizar recursos e capital social para se engajar em teorização e educação. Isso ocorre porque coletivamente esses atores passam a ser um ator central unificado, tendo mais força para influenciar os outros (Lawrence; Suddaby, 2006).

No que tange ao trabalho de “manter instituições”, de maneira geral esse tipo de trabalho está relacionado a práticas para apoiar, reparar ou recriar mecanismos sociais que garantam o cumprimento das instituições existentes. Os três primeiros

tipos de trabalho institucional para manter instituições “habilitação”, “policiamento” e “dissuasão” são mecanismos usados para garantir a manutenção de instituições, fazendo com que haja aderência aos sistemas e regras. Os atores envolvidos nesse tipo de trabalho, normalmente então muito conscientes de seu objetivo e influência (Lawrence; Suddaby, 2006).

Ainda em relação ao trabalho de manter instituições, os três últimos tipos de trabalho institucional com essa finalidade são as práticas de “valorização e demonização”, “mitologização”, “Incorporação e rotinização”, cada uma delas une esforços para manter as instituições a partir da reprodução de normas e sistemas de crenças existentes. Nesse tipo de trabalho, os atores envolvidos nas rotinas e rituais de reprodução podem aparentar em grande parte inconsistência do propósito original ou resultado de suas ações. É importante ressaltar que, o trabalho de manter instituições se diferencia da simples estabilidade ou ausência de mudança, para manter as instituições os atores realmente precisam se esforçar e criar práticas para que haja essa manutenção, isso está normalmente associado a mudanças no ambiente organizacional, a entrada de novos membros, novas direções inesperadas em que os atores precisam criar técnicas para lidar com tais situações enquanto mantém as instituições sob controle (Lawrence; Suddaby, 2006).

Por último, Lawrence e Suddaby (2006) apresentam as práticas do trabalho de perturbação de instituições “desconexão de sanções”, “desassociando fundamentos morais” e o “enfraquecimento de suposições e crenças” que enfatizam o trabalho de atores que nem sempre podem estar satisfeitos com os arranjos institucionais existentes e que consequentemente, trabalharão para perturbar as instituições existentes. Portanto, esse tipo de trabalho pode ser considerado um ataque para minar mecanismos que levam os membros a obedecerem às instituições, na tentativa de desconectar recompensas e sanções, desassociar fundamentos morais, minar pressupostos e crenças para minimizar o impacto social no incumprimento dessas instituições (Lawrence; Suddaby, 2006).

É importante ressaltar, que à ruptura de instituições está, muitas vezes relacionada a capacidade dos atores para desvincular recompensas e sanções de comportamentos, tal poder está normalmente associado ao estado e ao poder judicial, ou a profissões e elites que possuem recursos financeiros e intelectuais para aproveitar a capacidade do estado e poder judicial para perturbar as instituições que não atendem suas expectativas (Lawrence; Suddaby, 2006)

Assim, cada forma de trabalho institucional exige diferentes categorias de atores, incluindo aqueles que são, de alguma maneira imunes ou menos afetados pelos mecanismos de governança de seus ambientes institucionais (Lawrence; Suddaby 2006).

É relevante considerar que a ênfase no trabalho institucional traz a atenção para a agência dos atores em processos de institucionalização, não os percebendo apenas como seres passivos (Lawrence; Suddaby, 2006). No entanto, não se deixa de considerar a existência de um contexto institucional, moldado e estruturado por normas e padrões já estabelecidos socialmente (Scott, 2008). Sendo assim, a agência "é uma atividade contínua em que os atores refletem e operam estrategicamente no contexto institucional em que estão inseridos (Lawrence; Suddaby; Leca, 2011, p.4), ou seja, a agência existe em um cenário que considera a existência de regras, as quais as organizações precisam obedecer para receber legitimidade e apoio (Närvänen; Mattila; Mesiranta, 2021).

Portanto, sob a lente da teoria institucional considera-se que toda ação está inserida em estruturas institucionais que simultaneamente produz, reproduz e transforma (Lawrence; Suddaby; Leca, 2011). Toda ação, derivada do trabalho institucional dos atores, mesmo que com boas intenções para realizar mudanças sociais, ainda estão condicionadas a existências de estruturas institucionalmente impostas na sociedade. O poder de agência de atores individuais ou coletivos, não depende apenas de suas motivações para que a mudança de fato ocorra (Fuenfschilling; Truffer, 2016).

Isso porque, o trabalho institucional dos atores não ocorre no vácuo, mas interage com diversas lógicas institucionais distintas (Silvola; Vinnari, 2021) . Ainda assim, eles possuem competências e habilidades para trabalhar com distintas lógicas presentes no campo ou na adaptação delas (Lawrence; Suddaby, 2006).

Em síntese, este tópico apresentou as categorias de trabalho institucional apresentadas por Lawrence e Suddaby (2006), discutindo sobre como os atores podem se apropriar de cada uma dessas práticas para atingir a finalidade de criação, manutenção e perturbação de instituições. No entanto, cabe ressaltar que os autores argumentam que estas não são as únicas possibilidades de trabalho institucional, há ainda uma gama de práticas que podem ser observadas em diversos contextos de pesquisa.

2.3 MOVIMENTOS SOCIAIS E A LUTA PELOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIA+ NO BRASIL

Esse tópico discorre a respeito dos movimentos sociais, os inovadores sociais e os mecanismos utilizados para propor inovações sociais. Em seguida faz-se uma breve discussão em torno dos principais marcos históricos do movimento LGBTQIA+ no Brasil.

2.3.1 Os movimentos sociais e os inovadores sociais

Os movimentos sociais se referem aos grupos engajados de atores que se unem na busca de mudanças sociais que acreditam a partir de agendas e táticas comuns (Sovacool, 2022), são mobilizações que buscam gerar mudanças sistêmicas em um campo social e podem encontrar resistência por parte dos atores que ocupam posições dominantes no campo (Hess, 2018; Hielscher; Wittmayer; Dańkowska, 2022).

A finalidade dos movimentos sociais é revolucionar a sociedade, “mudar o sistema” a partir da mudança de comportamentos e práticas dos cidadãos (Jeppesen, 2021), para corrigir injustiças sociais, políticas ou econômicas específicas. Eles normalmente apresentam uma visão alternativa para as questões sociais existentes (Jain *et al.*, 2023) .

Os movimentos sociais são importantes para mudanças de regime, pois podem conduzir a desestabilizações no regime existente no que tange a processos políticos e culturais (Campos; Marín-González, 2020), uma vez que exigem a criação ou a alteração de estruturas institucionais, buscando atrair atenção de potenciais apoiadores por meio de narrativas para inspirar e legitimar suas ações (Jain *et al.*, 2023).

Os movimentos sociais são ações sociais coletivas em um cenário de conflito entre os atores envolvidos com a atuação do sistema social vigente. Esses conflitos podem surgir pelo controle do poder sobre a exploração dos recursos naturais, bem como pela contestação cultural e política (Campos; González, 2020), podendo se enquadrar como movimentos políticos, culturais, religiosos, dentre outros, e, por isso, podem envolver diferentes culturas, discursos, políticas de identidade, diferentes objetivos, estruturas e resultados (Sovacool, 2022).

Os movimentos sociais se diferenciam dos comportamentos coletivos porque são organizados e englobam uma gama de indivíduos, são grupos planejados, com estratégias cuidadosamente definidas, podendo ser compostos por indivíduos, organizações locais, institutos nacionais, órgãos formuladores de políticas e organizações transnacionais (Sovacool, 2022), que proporcionam espaço de cultura mais amplos para novas produções de conhecimento e aprendizagem sociocultural (Campos; Marín-González, 2020).

De acordo com Jeppesen (2021), só é possível estabelecer uma nova ordem de vida a partir do movimento social quando todos, ou pelo menos uma multidão suficiente da população adota ou utiliza a inovação, se comportando da maneira desejável. Por isso, muitas vezes os movimentos sociais envolvem ações coletivas que se estendem para além dos seus participantes internos. Essas ações podem envolver manifestações e protestos que visam moldar ou criar políticas específicas, ganhar apoio popular para a causa, quando são levadas para espaços públicos para “perturbar” a vida cotidiana, utilizando técnicas deliberadas para atrair a atenção do público (Selvanathan; Jetten, 2020).

Trazendo uma relação entre os estudos de inovação e os movimentos sociais, Jeppesen (2021) constrói o argumento de que existe um “inovador social”, ou “inovadores sociais”, que são os atores envolvidos nos movimentos sociais. Tais inovadores propõem as inovações sociais dentro desses movimentos, de forma que a inovação do movimento social é motivada e direcionada para a sua causa comum.

Os inovadores sociais são pessoas que estão insatisfeitas com o sistema estabelecido e questionam os principais pressupostos do regime existente, contestando o sistema que não oferece uma solução para um determinado problema social. Eles podem procurar uma mudança no governo, na indústria, dentre outros (Jeppesen, 2021).

As inovações sociais, nesse contexto são uma nova combinação criada para apoiar a causa comum do movimento e possibilitar uma nova ordem social. Tais inovações podem ser impulsionadas por motivações individuais, ou seja, motivos hedonistas, bem como, por motivações coletivas que beneficiem a um determinado grupo (Jeppesen, 2021).

Em síntese, os movimentos sociais estão presentes mundialmente e objetivam desencadear mudanças nos sistemas sociais e institucionais econômicos, nas relações de propriedade, nos sistemas políticos, bem como, na manutenção

conquistas democráticas em geral (Fischer-Kowalski *et al.*, 2023). Tais movimentos são normalmente liderados pelos inovadores sociais que se envolvem em atividades específicas para mudar um regime estruturado para que ele passe a contemplar também as questões e causas sociais que vêm negligenciadas ao longo do tempo.

2.3.2 O movimento LGBTQIA+ no Brasil

No Brasil, é perceptível o que ao longo dos anos, houve um aumento do envolvimento da sociedade civil na criação de políticas sociais, bem como, o crescimento do movimento, de sua legitimidade e de políticas públicas para a comunidade LGBTQIA+ (Amaral, 2014).

A história do movimento LGBTQIA+ no Brasil é marcada por diversos eventos e acontecimentos que compõem a trajetória da organização política LGBTQIA+ no país (Quinalha, 2022). O movimento em defesa dos direitos LGBTQIA+ é marcado como um ato de resistência perante as repressões e ideais conservadores vivenciadas quando o movimento começou, durante a ditadura militar (Ferreira; Sacramento, 2019).

Esses acontecimentos são comumente apresentados em alguns estudos (Green, 2015), como “ondas” que delimitam os marcos históricos e gerações de ativismo. No entanto, para esta discussão, será adotado o conceito de ciclos proposto recentemente por Quinalha (2022). Para o autor, a visão de ondas caracterizaria uma sequência em curso, com início, meio e fim muito bem definidos, comprometendo sua capacidade heurística e, ignorando a capacidade processual da transição entre as diferentes fases de um movimento sociais.

Portanto, o autor propõe que esses eventos e movimentos que marcam a história LGBTQIA+ precisam ser analisadas a partir de uma noção cíclica, por proporcionar uma visão menos esquemática e mais direcionada para observar os avanços e retrocessos em agendas que seguem paralelas, ainda que em intensidades distintas, em cada período histórico, com suas próprias ambiguidades e tensionamentos” (Quinalha, 2022, p.35).

Nesse sentido, o autor apresenta os acontecimentos da história do movimento LGBTQIA+ no Brasil, descrevendo cinco ciclos que serão discutidos aqui, como principais marcos históricos que traçam os eventos vivenciado pelo movimento no

país ao longo dos anos. Após a discussão é apresentado um quadro (Quadro 1) com a síntese desses marcos históricos representados pelos cinco ciclos.

No primeiro ciclo, nomeado como “ciclo da afirmação homossexual” as lutas e reivindicações do movimento LGBTQIA+ foram se expandindo, à medida que alguns grupos de ativistas foram sendo criados e reconhecidos pelo Brasil. A criação do Jornal “Lampião da esquina”, também foi um marco relevante para o crescimento e reconhecimento do movimento, uma vez que acabou tendo circulação nacional na época em que milhares de exemplares podiam ser encontrados nas bancas de jornais ou assinados mensalmente (Quinalha, 2022). O Jornal circulou no período de 1978 e 1981, surgindo dentro da imprensa alternativa quando os anos de censura da ditadura do golpe militar de 1960 foram se suavizando. No total, estiveram em circulação aproximadamente de 10 a 15 mil exemplares de cada uma de suas 38 edições (Dignidade, 1978).

É importante ressaltar que, assim como os movimentos sociais relacionados a luta pela igualdade, como o movimento feminista, estudantil, negro e sindical, O ativismo LGBTQIA+ também foi muito importante para ajudar na redemocratização do país, que nessa época ainda vivia o período da ditadura militar (Quinalha, 2022).

O Segundo ciclo, “ciclo do HIV e ONGuinição”, de acordo com Quinalha (2022) deu início com a descoberta dos primeiros casos do vírus HIV (AIDS), no Brasil. Embora já se sabia da circulação do vírus em outros países no final da década de 1970, no Brasil os primeiros casos se apresentaram em 1982. Na época, a doença foi divulgada pela imprensa como “peste gay” pelo fato de os primeiros terem sido diagnosticado em homossexuais (Quinalha, 2022).

Por se tratar de uma doença que aparentemente só atingia homossexuais, os governos conservadores deram pouca importância ao problema. A doença era tida como específica para um “grupo de risco” que apresentava práticas sexuais vistas como perigosas. Para os religiosos a doença era vista como um castigo divino, decorrente de práticas pecaminosas, tais ideais, junto ao discurso científico e médico que também já tratava a homossexualidade como doença, acabou também atuando para legitimar essa noção entre a sociedade (Quinalha, 2022).

Diante do aumento dos casos e mortes pela doença, parte do ativismo buscou organizar um diálogo com as autoridades do estado e médicas para desenvolver políticas de saúde para a população LGBTQIA+a fim de tratar e prevenir novos casos da doença. Esse movimento trouxe uma resposta comunitária que se iniciou em São

Paulo e se expandiu para outras regiões. Surgiram então, as primeiras políticas de tratamento e prevenção da doença (Quinalha, 2022). Em 1991, os procedimentos para o tratamento do HIV, foram incluídos no Sistema Único de Saúde (SUS), havendo também o início do credenciamento de hospitais para realizar o acompanhamento das pessoas doentes (Ferreira; Nascimento, 2022).

Em meio a essa situação os ativistas, criando parcerias e alianças com ONGs nacionais e internacionais conseguiram arrecadas recursos financeiros para desenvolver ações relacionadas a doença e para criar uma estrutura que trouxesse mais força ao ativismo. Outro marco importante desse segundo ciclo foi a candidaturas a parlamentos locais em 1982 que defendiam os direitos dos homossexuais que foram possíveis com o início da redemocratização (Quinalha, 2022).

Ferreira e Nascimento (2022) afirmam que até meados de 2010, os membros dos movimentos sociais LGBTQIA+ eram formados por pessoas, com o perfil de baixa escolaridade que se mobilizavam por meio de atuação políticas que ocorriam em fóruns, comissões e conferências, diferente dos dias atuais em que a juventude ativista têm se comunicado e organizado grandes movimentos por diversas plataformas digitais e redes sociais.

O terceiro ciclo, chamado de “ciclo da institucionalização, visibilidade pública e mercantilização” se trata de eventos importantes que ocorreram em paralelo as discussões e lutas durante a epidemia do HIV. Em 1980, com a criação do grupo Gay da Bahia (GGB) ocorreu no ano seguinte a principal campanha para a despatologização das homossexualidades que levou a uma vitória da comunidade em 1985 quando o Conselho Federal de Medicina retira a homossexualidade da classificação de doença mental (Quinalha, 2022).

Outro marco relevante desse ciclo foi a tentativa de inclusão da proibição da discriminação por orientação sexual nas reuniões do congresso constituinte para criação da nova carta Magna (1996-1997), que na época não teve sucesso.

Além disso, esse ciclo foi marcado por uma série de eventos e movimentos (1995 – 17ª Conferência da ILGA Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo- no Rio de Janeiro, 1995 – Encontro Brasileiro de Gays e Lésbicas em Curitiba; 1995 – Fundação da primeira associação nacional do movimento, Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexo (ABGLT) que sucederam e instigaram a criação da primeira

parada LGBTQIA+ brasileira em São Paulo, que existe até os dias atuais (Quinalha, 2022).

O quarto ciclo, “ciclo da cidadanização, da diversificação e dos direitos” foi marcado pela criação da associação de Travestis e Liberados (ASTRAL), no Rio de Janeiro (1992) e da Criação da Associação Nacional de travestis e transexuais (ANTRA). Conquistas relevantes para travestis e pessoas trans brasileiras, uma vez que, os homens gays cisgêneros foram os protagonistas nos primeiros espaços conquistados pelo movimento. As travestis devido a transfobia nesses espaços e pela falta de acesso à educação e mercado de trabalho formal eram excluídas dos fóruns organizados dos movimentos na época (Quinalha, 2022).

Outras conquistas relevantes ocorreram em 1990, quando foram observados alguns dos primeiros casos de reconhecimento jurídico de uniões formadas por pessoas homossexuais (Quinalha, 2022), e em 2004 com o lançamento do Programa Brasil sem Homofobia, um documento que orientava a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas para a comunidade LGBTQIA+ desenvolvido pelo Conselho Nacional de Combate à discriminação, vinculado ao Ministério da Saúde (Amaral, 2014; Conselho Nacional de Combate à Discriminação, 2004).

Em seguida, diversas outras conquistas foram observadas como o reconhecimento da união estável homoafetiva (2011) precedido pelo direito ao casamento civil por pessoas do mesmo sexo (2013) e pelo direito à adoção (2015). Em 2018 foi possibilitado o direito a identidade de gênero pelos cartórios as pessoas trans sem a necessidade de apresentar laudos médicos (Quinalha, 2022). A mudança de nome e gênero, antes desse ato era concedida apenas sob ação judicial pela apresentação de laudos médicos e/ou com a realização de cirurgias de reafirmação de gênero (Superior Tribunal de Justiça, 2023).

Outras conquistas relevantes marcadas nesse ciclo foram a criminalização da LGBTfobia em 2019, a constitucionalidade da educação sexual e de gênero nas escolas (2020), bem como, o direito de escolha para pessoas trans e travestis presidiários para cumprir sua pena em presídios masculinos ou feminino em 2021 (Quinalha, 2022).

O quinto e último ciclo, nomeado por Quinalha (2022) de “ciclo de *backlash* e bolsonarismo” retrata o cenário marcado pela Eleição do Ex-presidente do Brasil, Jair Bolsonaro (2019 - 2022). O Ex-presidente, antes e depois de ser eleito, já apresentava discursos em defesa da família tradicional, a heterossexualidade e a religiosidade.

Seus discursos muitas vezes levaram a ataques verbais a comunidade LGBTQIA+ (Quinalha, 2022).

Em sua candidatura o Ex-presidente fazia promessas de resgatar os valores familiares tradicionais, associando-se a bancada evangélica no congresso nacional e fazendo discursos como “preferia ter um filho viciado do que um filho gay” (The New York Times, 2018). Além disso, o Brasil desenvolveu uma forma de populismo de extrema direita que considera como ameaça não só as minorias relacionadas ao público LGBTQIA+ mas também organizações indígenas, quilombolas, ambientalistas, sindicados e outros movimentos sociais (de Melo, 2023).

Durante o governo Bolsonaro foram propostas ações como a “escola sem partido”, tratada como uma forma de combate a ideologia de gênero que segundo Quinalha (2022, p.51) “eram um conjunto de ideias que naturalizavam o comportamento de gênero e sexualidade desviantes” nas crianças. Em meio a essas e muitas outras discussões, houve retrocessos e tentativas de retrocessos no que tange as conquistas da comunidade LGBTQIA+ como por exemplo, a política brasileira de tratamento do HIV e a construção do sistema único de saúde (SUS) que estava sob ameaça (Quinalha, 2022).

Também é relevante considerar que entre 2020 e 2022, em meio as crises geradas pela pandemia da Covid 19, muitas pessoas da comunidade LGBTQIA+, assim como parte da população sofreram perdas de emprego, exclusão social fazendo com que algumas dessas pessoas precisassem voltar para as casas de seus familiares que nem sempre é um lugar acolhedor principalmente quando se trata da comunidade LGBTQIA+ (Haworth *et al.,* 2022). Além disso, tanto tratamentos como procedimentos cirúrgicos de redesignação sexual para pessoas transgêneros operados pelos SUS foram paralisados ou interrompidos com a pandemia (Folha, 2021).

De acordo com Quinalha (2022, p.52), a candidatura e eleição de Jair Bolsonaro, “despertou uma corrida por casamentos e mudanças de prenome e sexo nos documentos”, justamente pelo receio da população LGBTQIA+ de perder os direitos conquistados até então. Segundo o autor as conquistas da comunidade LGBTQIA+ no Brasil, obtidas até o momento, refletem, mesmo que substancialmente, mudanças culturais profundas traçadas desde os primeiros movimentos em meados de 1978 até os dias atuais.

O Quadro 2 abaixo apresenta um resumo dos cincos ciclos descritos anteriormente para compreender a trajetória do movimento LGBTQIA+ brasileiro, a partir dos principais eventos e acontecimentos históricos observados no país ao longo dos anos.

QUADRO 2– CICLOS DE ACONTECIMENTOS HISTÓRICOS DO MOVIMENTO LGBTQIA+ NO BRASIL

Ciclo da afirmação homossexual e combate a ditadura ▪ 1975 a 1978 – Campanhas pela redemocratização e reorganização de diversos movimentos sociais (feminista, estudantil, negro, sindical) ▪ 1978 ocorre a primeira reunião do Núcleo de Ação pelos direitos Homossexuais, rebatizado pelo grupo “Somos” – Grupo de Afirmação da Identidade Homossexual que desencadeou um processo de organização política da comunidade.1978 ▪ 1980 aumento do número de grupos homossexuais espalhados no Brasil ▪ 1978-1981 criação do Lampião da esquina – jornal homossexual brasileiro que ampliou a rede de contatos dos ativistas.
Ciclo HIV/AIDS e “ONGuização” ▪ 1982 – Primeiros casos do vírus HIV no Brasil levam ao início um diálogo para a criação de políticas de saúde para a população LGBTQIA+ ▪ 1982 – Convênios e parcerias com ONGs nacionais e internacionais possibilitou arrecadação de verbas para desenvolver ações relacionadas a doença e implementação de uma estrutura para o ativismo. ▪ 1982 - Criação das primeiras políticas de tratamento e prevenção do HIV com a criação da escola Paulo Teixeira em São Paulo. ▪ 1982 – Candidaturas a parlamentos locais que defendiam os direitos homossexuais.
Ciclo de institucionalização, visibilidade pública e mercantilização ▪ 1980 – Criação do grupo Gay da Bahia (GGB) que liderou a principal campanha para a despatologização das homossexualidades. ▪ 1981 – Início das campanhas de despatologização das homossexualidades e que originou a organização de um abaixo assinado contra a classificação da homossexualidade como doença mental. ▪ 1985 – Conselho Federal de Medicina retira a homossexualidade da classificação como doença mental. ▪ 1986 – Congresso constituinte para elaboração de uma nova carta Magna para a nova democracia. ▪ 1987 – Tentativa de inclusão da proibição da discriminação por orientação sexual. ▪ 1990 – Mais de 70 cidades incluem em suas leis orgânicas a proibição a descriminalização por orientação afetivo-sexual. ▪ 1995 – 17ª Conferência da ILGA (Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo) no Rio de Janeiro. ▪ 1995 – Encontro Brasileiro de Gays e Lésbicas em Curitiba ▪ 1995 – Fundação da primeira associação nacional do movimento, Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexo (ABGLT). ▪ 1997- Surgimento da primeira parada do orgulho LGBTQIA+ no Brasil.
Ciclo da cidadanização, da diversificação e dos direitos ▪ 1992 - Criação da associação de Travestis e Liberados (ASTRAL), no Rio de Janeiro. ▪ 1997 - Criação da Associação Nacional de travestis e transexuais (ANTRA). ▪ 1990 – Primeiros casos de reconhecimento jurídico de uniões formadas por pessoas homossexuais. ▪ 2011 – Reconhecimento da união estável homoafetiva

▪ 2013 – Conselho Nacional de Justiça determina a autorização para o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo. ▪ 2015 – Adoção por parte dos casais homoafetivos ▪ 2018 – Direito a identidade de gênero pelos cartórios ▪ 2019 – Criminalização da LGBTfobia ▪ 2020 – Constitucionalidade da educação sexual e de gênero nas escolas ▪ 2021 – Direito a escolha para pessoas trans e travestis presidiários para cumprir sua pena em presídios masculinos ou feminino.
Ciclo de backlash e Bolsonarismo
▪ 2019 – 2022 – Eleição do Ex-presidente do Brasil Jair Bolsonaro que trouxe algumas tentativas de retrocessos e a instabilidade dos direitos LGBTQIA+ conquistados até então.

FONTE: Elaborado a partir de Quinalha (2022)

Faz-se necessário apontar que, apesar dos avanços nos direitos humanos no que tange a diversidade de gênero e sexual, os sistemas que discriminam essas minorias ainda persistem no Brasil (Costa *et al.*, 2015), mesmo sendo reconhecido por ter umas das maiores paradas do orgulho LGBTQIA+ do mundo, o Brasil ainda é um país que vem registrando um aumento considerável de violências registradas sobre a comunidade LGBTQIA+ e também é o país com o maior número de assassinatos de pessoas trans (Costa *et al.*, 2015; Ramísio *et al.*, 2019). Além disso, as políticas LGBTQIA+ são esparsas, tem pouco financiamento, são de curta duração e não fazem parte de um plano nacional integrado (Mountian, 2014).

2.4 INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR COMO AGENTES DE MUDANÇA PARA TRANSIÇÕES SOCIAIS EM DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO

Nesse tópico são apresentados os principais conceitos base sobre diversidade, orientação sexual, identidade de gênero e demais conceitos correlatos. Em seguida, discorre-se sobre a atuação das IES na criação de práticas de DSG, o papel dessas instituições e dos atores de transição em sua atuação como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero.

2.4.1 Diversidade, Orientação sexual e identidade de gênero

Para essa discussão, será adotado o conceito “diversidade cultural” que vêm sendo tratado nos estudos organizacionais (Cox, 1991; Fleury, 2000; Teixeira *et al.*, 2021). A apropriação desse conceito pelos estudos na área da gestão da diversidade trás relevantes contribuições para instigar o desenvolvimento de práticas de

diversidade no ambiente organizacional. Nesse sentido, tendo em vista que a presente pesquisa tem como um dos objetivos investigar práticas de diversidade nas IES, bem como trazer contribuições práticas para a implementação dessas práticas no contexto universitário, considera-se esse conceito coerente e apropriado.

A diversidade cultural é definida como “um mix de pessoas com identidades diferentes, interagindo no mesmo sistema social” (Fleury, 2000, p.20). Dentro desses sistemas, coexistem grupos de maioria, cujos membros possuem historicamente vantagens, em termos de recursos econômicos e de poder sobre os grupos de minoria (Fleury, 2000). A diversidade é um fenômeno subjetivo, criado pelos membros dos grupos, a partir de suas diferentes identidades sociais categorizam uns aos outros como semelhantes ou diferentes (Mazur, 2010).

De acordo com Loden e Rosener (1991), a diversidade está relacionada às características que distinguem um grupo de pessoas de outro. Para os autores, a diversidade pode ser caracterizada em duas dimensões. A dimensão primária exerce influência sobre a identidade das pessoas, como por exemplo, o gênero, etnia, raça, orientação sexual e as capacidades e características mentais ou físicas das pessoas. A dimensão secundária, diz respeito as características menos visíveis como por exemplo, a formação educacional, a orientação geográfica, a religião, a situação familiar e a renda (Loden; Rosener, 1991).

Para atender a finalidade desta pesquisa, o conceito de diversidade está relacionado às características que abarcam a comunidade LGBTQIA+, que diz respeito a orientação sexual e a identidade de gênero. Portanto faz-se necessário discutir alguns conceitos fundamentais para compreender o objeto central deste estudo, como os conceitos de orientação sexual, sexo, identidade de gênero, expressão de gênero e seus conceitos subjacentes.

Sexo, orientação sexual e identidade de gênero são construções relacionadas, que embora sejam frequentemente confundidas, são conceitos diferentes (National Academies, 2022). A definição de sexo considera um conjunto de características anatômicas e fisiológicas, normalmente atribuídas ao nascimento, a partir da inspeção visual da genitália pelos médicos considerando que a pessoa se enquadra no sexo masculino ou feminino. Existe, ainda, os indivíduos intersexo que são pessoas em que os traços sexuais fisiológicos não correspondem em sua totalidade a noção binária de corpos masculinos e femininos (Luiz, 2008; Nações Unidas, 2018; National Academies, 2022).

Com relação ao conceito de gênero, estudos apontam que o gênero não é definido pela anatomia física das pessoas, trata-se de uma identificação psicológica de si mesmo (George; Stokes, 2018; Prince, 2005), normalmente a identidade de gênero está associada aos papeis de gênero que a sociedade determina apropriado para homem e mulher (George; Stokes, 2018).

A sociedade atual, reflexo da construção social de um sistema, têm fortalecido a ideia de gênero binário (homem – mulher) (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022). No entanto, as discussões pós estruturalistas, atuais em torno do significado de gênero, perpassam a estrutura binária. Segundo Judth Butler (2003), o gênero é construído a partir da performance, ou seja, não possuem existência em si, são construídos em contextos naturalizados, são processuais e contingentes e não estão relacionados aos aspectos biológicos (Butler, 2003).

Outro conceito relevante para esta discussão é o conceito de expressão de gênero que é a forma como a pessoa decide sinalizar seu gênero para as outras pessoas, a partir do seu comportamento e aparência, considerando por exemplo, como se vestem, seu estilo de cabelo e acessórios (George; Stokes, 2018; Raynard-Leroy; du Lys, 2021).

Nesse sentido, o sexo e o gênero mesmo sendo conceitos distintos, são confundidos porque existem pressupostos normativos que de que o sexo é binário e imutável, sendo o sexo biológico o que define o gênero. No entanto, nem a identidade de gênero nem a expressão de gênero são definidas por características sexuais, podendo ambas ser consideradas temporal e fluídas (National Academies, 2022).

A partir desses conceitos iniciais, destacam-se alguns conceitos subjacentes: transgênero, cisgênero, não-binário e gênero fluído. A expressão “transgênero” está relacionada as pessoas que possuem uma identidade de gênero diferente do sexo que lhe foi atribuído ao nascimento (Raynard-Leroy; du Lys, 2021; Tacikowski; Fust; Ehrsson, 2020; Tate; Youssef; Bettergarcia, 2014). Já a expressão “cisgênero” refere-se as pessoas cuja identidade corresponde ao sexo que lhe foi atribuído ao nascimento (National Academies, 2022; Tate; Youssef; Bettergarcia, 2014).

O termo “não-binário” é utilizado para definir as pessoas que não se enquadram em identidades binárias (homem e mulher) (National Academies, 2022; Schudson; Morgenroth, 2022). Algumas identidades não binárias podem rejeitar aspectos de gênero e sexo como uma categoria social. É comum que identidades não binárias sejam enquadradas como transgêneros, contudo, a maneira como indivíduos

não binários conceituam suas próprias identidades são variadas. Algumas pessoas não binárias não se consideram transgênero, podem se identificar parcialmente como cisgênero ou ainda se descrever como não pertencentes a nenhuma das categorias (Beischel *et al.*, 2023; Schudson; Morgenroth, 2022).

O termo gênero fluído é usado para identidades que não se identificam com um gênero fixo (National Academies, 2022) uma pessoa com o gênero fluido poderá se identificar ao longo de sua vida como homem ou mulher ou ambos (Raynard-Leroy; du Lys, 2021). Com relação a orientação sexual, entende-se que ela está relacionada a atração, identidade e comportamento emocional, romântico e sexual, tendo como conceitos subjacentes o termo “heterossexual” (pessoas que se relacionam com pessoas do gênero oposto), “homossexual”, “gay” ou “lésbica” (relacionam-se com pessoas do mesmo gênero), bissexuais (relação com ambos os gêneros binários (National Academies, 2022) e assexual (pessoas que não sentem atração sexual por qualquer gênero) (Tribunal Regional do Trabalho, 2021).

Para evitar a distinção de gênero considerando esse sistema de definição binário, existem outras terminologias como o termo “*queer*” ou “gênero queer” (pessoas em questionamento), que também pode se referir a identidades não binárias) (Beischel *et al.*, 2023; National Academies, 2022) e o termo “pansexual” (pessoas que não tem preferência de gênero para se relacionar com outras pessoas) (National Academies, 2022).

2.4.2 A atuação das IES na criação de práticas de diversidade sexual e de gênero

Mudanças nos discursos políticos e científicos têm influenciado o engajamento das IES com a sustentabilidade, de forma que o papel “tradicional”, ou seja, apenas educacional e de pesquisa têm evoluído para um novo papel como impulsionadores de inovações e em parcerias públicas e privadas e processos de planejamento que contribuem para o desenvolvimento social, cultural e ambiental com base nas necessidades regionais (Radinger-Peer; Pflitsch, 2017).

As IES são legitimadas pelo seu papel central de co-design e co-produção de conhecimento e ferramentas para transformações sociais, atuando por meio de parcerias com vários outros *stakeholders* da indústria, governo e sociedade civil (Horan; O’regan, 2021). Ainda que os atuais desenvolvimentos e tendências globais tenham apresentado mudanças favoráveis em relação as pessoas LGBTQIA+,

estruturas institucionalizadas ainda reproduzem o preconceito e tratamento diferenciado a partir da orientação sexual, de identidade e expressão de gênero (Evangelista *et al.*, 2022), no Brasil e no mundo (Dueñas *et al.*, 2021; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020).

O ensino superior está em processo de transformação pela presença de estudantes LGBTQIA+, o que têm desafiado políticas de admissão nas IES, levando a gestão a repensar as questões de gênero e orientação sexual no ambiente universitário (Catalano, D. Chase J., 2015). Quando se trata refletir a respeito do papel das IES para contribuir com o combate ao preconceito quanto a comunidade LGBTQIA+ pode-se considerar que há um certo paradoxo a respeito da sua contribuição. Sabe-se que a LGBTfobia é um problema social legitimado pelos principais setores sociais como políticas, universidade, medicina e discursos religiosos (Amaral, 2014; Nardi *et al.*, 2013). Como uma instituição social a universidade influencia e é influenciada pelos fenômenos que ocorrem na sociedade, pois a sua autonomia intelectual perante outras instituições lhe caracteriza como um ator que se relaciona com toda a sociedade e Estado (Amaral, 2014; Nardi *et al.*, 2013).

Portanto, as IES historicamente preconcebem mecanismos de regulação social que reforçam hierarquias sexuais e de gênero que contribui para a construção de um ambiente heteronormativo e heterossexista que reproduz e atualiza desigualdades sociais (Nardi *et al.*, 2013), mas que, ao mesmo tempo, enquanto campo político as universidades poderiam ser um lugar de combate a LGBTfobia (Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020), pois como um microcosmo da sociedade, o ensino superior é um espaço em que as atitudes sociopolíticas podem ser desafiadas e não apenas perpetuadas (Evangelista *et al.*, 2022).

A heteronormatividade têm seus valores perpetuados ao longo do tempo na sociedade, valores que consideram a heterossexualidade como ponto focal de uma normativa, oprimido as pessoas que apresentam outras sexualidades, refletindo o “efeito da lógica que implica na produção constante da hierarquização, normalização e exclusão” (Moretti-Pires; Vieira; Finkler, 2022b, p.4). Da mesma maneira, a sociedade reforça um sistema que têm fortalecido a ideia de gênero binário (homem – mulher) (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022) .

Então, as IES como um espelho da sociedade, acabam por reforçar os padrões heteronormativos e binaridade do gênero. Padrões estes que causam sofrimento a pessoa LGBTQIA+ desde a infância (Moretti-Pires; Vieira; Finkler,

2022a), esse reforço se dá, através de diversos processos e estruturas institucionais, como por exemplo, a não inclusão de questões LGBTQIA+ nos currículos ou a ausência de políticas de apoio a essa comunidade no campus (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022).

Ainda que o processo de democratização do Brasil, a partir da implementação de políticas afirmativas (Lima, 2019) tenha ampliado o acesso de pessoas com perfis divergente daqueles considerado historicamente ideais (brancos, heterossexuais e de alto poder aquisitivo), isso não garante a permanência dessas pessoas na universidade. Muitas vezes elas encontram no ambiente acadêmico as mesmas desigualdades sociais, hierárquicas de gênero, raça e sexualidade, de um sistema que reproduz e opressões, violências e privilégios (Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020).

Climas heterossexistas apresentam efeitos negativos sob a forma como estudantes LGBTQIA+ vivenciam a experiência universitária em espaços como sala de aula, interações com professores e serviços acadêmicos, tais efeitos podem refletir na permanência desses estudantes na universidade, (Garvey *et al.*, 2018). A homofobia, o heterossexismo, situações de violência e exclusão certamente apresentam um impacto negativo nos resultados acadêmicos dessa população (Dueñas *et al.*, 2021; Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021; Garvey *et al.*, 2018).

Estudos realizados em diferentes países têm mostrado que estudantes LGBTQIA+ tem maior probabilidade de sofrer discriminação e assédio sexual durante sua trajetória universitária (Dueñas *et al.*, 2021; Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021). Há também, evidências de que esse público tem menos probabilidade de concluir os estudos e tem acesso a menos oportunidades de emprego (Dueñas *et al.*, 2021).

A comunidade acadêmica LGBTQIA+ sofre desvantagens culturais e discriminações que muitas vezes são consideradas invisíveis pelas práticas heteronormativas e abordagens parciais das desigualdades sociais que, na maioria das vezes, são rasas e inadequadas, reproduzindo quadros normativos ao invés de criar condições para a prosperidade das pessoas LGBTQIA+ (Reggiani; Gagnon; Lunn, 2023).

Mesmo que o ambiente universitário seja considerado um local de “descobrimento” para muitas pessoas quanto a sua orientação sexual e identidade de gênero, estudos sugerem que se assumir como uma pessoa LGBTQIA+ no ambiente

universitário ainda é uma decisão difícil (Reggiani; Gagnon; Lunn, 2023)., sobretudo para estudantes de cursos mais conservadores, como por exemplo, as engenharias (Nardi *et al.*, 2013), pois a visibilidade e o envolvimento ativo com a comunidade é carregado de riscos de assédio e discriminação que podem impactar significativamente o bem-estar dessas pessoas (Reggiani; Gagnon; Lunn, 2023)..

Alguns estudos mostram que estudantes LGBTQIA+ se sentem invisíveis no campus (Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021; Garvey *et al.*, 2018). De acordo com Evans et al. (2017), muito estudantes LGBTQIA+ passam boa parte de tempo monitorando seu comportamento para não deixar “escapar” sua orientação sexual e identidade de gênero por temer sua segurança e pelo medo de rejeição. Os autores relatam que as diferentes formas sociais e emocionais de isolamento vivenciadas por esses indivíduos, impactou sua capacidade cognitiva de vivenciar a experiência universitária.

O isolamento pode influenciar aspectos sociais, emocionais ou cognitivos da saúde mental do estudante, o medo e ansiedade quanto a insegurança de revelar ou não a identidade LGBTQIA+, pode influenciar tanto o ambiente de aprendizagem como nas interações sociais, levando ansiedade, estresse, abuso de substâncias ou automutilação. Muitos estudantes LGBTQIA+ também não conseguem terminar os estudos devido à falta de apoio emocional e financeiro da família, bem como pela falta de apoio social e aceitação das universidades (Evans *et al.*, 2017). ´

No caso das identidades transgênero e não binárias, os estudos mostram que as dificuldades no ambiente universitário podem ser ainda piores, levando ao um maior risco de violência (Gallardo-Nieto, Elena Maria *et al.*, 2021), afetando mais rigorosamente sua confiança, sofrendo também violência sexual, e *cyberbullying* e diversas outras formas de sofrimento que os levam a pensamentos suicidas (Gallardo-Nieto, Elena Maria *et al.*, 2021; Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021) e maior risco ao abuso de drogas (Dueñas *et al.*, 2021).

A ausência de políticas institucionais e ações específicas para a segurança de pessoas LGBTQIA+ no campus, configura na perpetuação dos atos de discriminação sexual e de gênero nesse ambiente (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022). Estudos direcionados a analisar o clima no ambiente universitário para o público LGBTQIA+, mostraram que a comunidade LGBTQIA+ continua a ter experiências e resultados acadêmicos mais negativos que os estudantes cisgêneros heterossexuais no (Evangelista *et al.*, 2022; Garvey *et al.*, 2018).

Os estudantes (Evangelista *et al.*, 2022) e funcionários da comunidade acadêmica (Reggiani; Gagnon; Lunn, 2023) que pertencem ao grupo de pessoas LGBTQIA+, continuam tendo mais riscos de assédio e discriminação que os demais nesse ambiente, mesmos em universidade consideradas mais progressistas (Evangelista *et al.*, 2022; Garvey *et al.*, 2018), e costumam apresentar mais casos de ansiedade e depressão que outros estudantes (Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021).

De acordo com Nieto et al. (2021), as formas de violência contra pessoas LGBTQIA+ no ambiente acadêmico têm sido apresentadas de maneira mais sutis e desapercebidas como por exemplo, a violência verbal, piadas homofóbicas, pinturas e pichações preconceituosas, distanciamento social, espaços de aceitação não inclusivos, dentre outras formas mais avançadas de violência contra orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.

O estudo de Dueñas et al (2021), sobre violência contra pessoas LGBTQIA+ no ambiente universitário, mostrou que algumas situações de violência podem passar desapercebidas, como quando essas pessoas evitam de expressar livremente sua identidade de gênero ou orientação sexual por medo de consequências negativas. O mesmo estudo também mostrou que houve uma grande quantidade de violências contra essa população LGBTQIA+ no ambiente universitário que não foram denunciadas, levando a um sentimento de desamparo por parte dos estudantes.

Quanto as atitudes para evitar esse tipo de violência, no ambiente universitário pode haver diversos obstáculos que inviabilizam as denúncias, incluindo o medo do estudante quanto as consequências, a falta de confiança na lei, ou o medo de serem responsabilizados pela agressão que sofreram (Dueñas *et al.*, 2021).

Portanto, as IES precisam, concretizar ações específicas para enfrentar a violência e discriminação de pessoas LGBTQIA+ e respeito a diversidade, considerando seu papel como instituição socialmente responsável para a formação de cidadãos para além da formação profissional. Tal desafio, já está sendo considerado em agendas universitárias (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022; Moretti-Pires; Vieira; Finkler, 2022).

Mesmo que muitos problemas sociais sejam reproduzidos no campus, acredita-se que as IES são um espaço oportuno para que essas pessoas possam vivenciar a liberdade de se reconstruir (Moretti-Pires; Vieira; Finkler, 2022), e um

ambiente que pode formar cidadãos melhores, contribuindo com a diminuição do preconceito e violência contra pessoas LGBTQIA+ na sociedade.

Cabe a universidade garantir a formação discente sobre o respeito de sua identidade e da identidade do outro, levando em consideração o respeito as individualidades de cada um, seja no aspecto étnico racial, financeiro, no que tange a sexualidade e identidade de gênero, bem como outras questões que englobam a diversidade de maneira mais ampla (Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020).

Portanto as IES têm um papel fundamental na promoção e respeito a diversidade, levantando diálogos sobre as políticas públicas de combate à discriminação por orientação sexual, gênero, etnia, religião, sendo um espaço para a construção do sujeito a partir de diversas formas de convivência e participação (Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020).

Quando aos desafios para minimizar e solucionar os diversos problemas mencionados anteriormente, os estudos sugerem algumas ações que envolve a criação e revisão de políticas e práticas LGBTQIA+ inclusivas nas IES (Evangelista *et al.*, 2022; Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021; Garvey *et al.*, 2018).

A visibilidade do coletivo LGBTQIA+ no âmbito universitário é importante para prevenir a LGBTfobia (Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021). Nesse sentido, as IES podem fomentar o sentimento de pertencimento universitário entre os estudantes LGBTQIA+, ao reconhecer e validar suas identidades sociais LGBTQIA+. Isso pode ser alcançado por meio do suporte a grupos, políticas e programas interdisciplinares destinados especificamente aos estudantes da comunidade, (Evangelista *et al.*, 2022), criando centros LGBTQIA+, acrescentando orientação sexual e identidade de gênero às políticas de não discriminação do campus, bem como ofertando a possibilidade de residências universitárias neutras em termos de gênero (Lange, Alex C.; Duran; Jackson, 2019).

Também é fundamental que a gestão universitária promova mecanismos que possibilitem que os estudantes possam apresentar queixas sobre situação das diversas formas de violência no que tange a orientação sexual e diversidade de gênero que possam estar sendo vivenciadas no campus (Dueñas *et al.*, 2021).

Outra maneira de contribuir é promovendo o uso da linguagem mais inclusiva pela comunidade acadêmica, os gestores do campus podem considerar realizar uma campanha sobre linguagem inclusiva, a partir de um esforço coletivo entre

professores, colaboradores e acadêmicos para mostrar que comentários preconceituosos e desrespeito a identidade de gênero não são bem-vindos no campus (Garvey *et al.*, 2018).

No que tange a educação, IES também podem estimular a validação de algumas práticas dentro de sala de aula como por exemplo, a linguagem inclusiva e neutra, também podem incentivar a inclusão de tópicos e leituras conscientes com diversas perspectivas de identidades e literatura LGBTQIA+ nos currículos acadêmicos (Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021; Garvey *et al.*, 2018).

Os professores podem estimular conversas sobre o tema, criando diálogos abertos e proativos em sala de aula, desmistificando mitos e preconceitos e conceitos errados que os próprios alunos podem carregar sobre orientação sexual e identidade de gênero. Os docentes podem promover recursos e serviços para a população de estudantes visando facilitar uma cultura institucional aberta, acessível e de conscientização (Garvey *et al.*, 2018).

Evangelista et al., (2022) reconhecem que embora as políticas internas de inclusão LGBTQIA+ sejam importantes, para melhorar o clima do campus, a visibilidade do apoio institucional é fundamental para promover o sentimento de pertencimento por parte dos estudantes LGBTQIA+ porque é uma forma de comunicação explícita de apoio do poder institucional hierárquico.

Os autores sugerem ainda que os funcionários dentro da IES precisam desafiar constantemente o preconceito anti- LGBTQIA+, especialmente no que tange as suas formas mais sutis, como declarações LGBTfóbicas, nomes mortos de pessoas trans e promover constantemente a conscientização através de módulos formais e informais de qualificação de ensino que abordem a inclusão de pessoas LGBTQIA+ na aprendizagem e prática docente. A presença de docentes e funcionários que confrontam declarações de preconceito contra a comunidade LGBTQIA+ está correlacionada com uma percepção mais positiva do clima no campus por essa população (Evans *et al.*, 2017).

As IES podem contribuir para um ambiente mais inclusivo, criando espaços seguros para as pessoas LGBTQIA+ dentro do campus, bem com conscientizando a comunidade por meio de atividades no campus, podem ainda fornecer serviços de aconselhamento específico para os alunos da comunidade LGBTQIA+ e ter uma equipe de professores e colaboradores treinados para lidar com as questões LGBTQIA+ (Evans *et al.*, 2017).

Também podem estimular discussões sobre raça, religião e questões sobre orientação sexual e identidade de gênero para manter tanto na sala de aula como nas dependências do campus ambientes seguros e acolhedores para pessoas LGBTQIA+ (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022; Evans *et al.*, 2017).

No que tange ao atendimento das necessidades da população trans, alguns estudos apontam que as IES podem atuar fornecendo apoio e acompanhamento para garantir processos de transição mais seguros e melhor coexistências dessas identidades no campus (Gallardo-Nieto, Elena Maria *et al.*, 2021).

As Nações Unidas (2017) fizeram um apelo aos Estados para que desenvolvam currículos e materiais de aprendizagem mais inclusivos, forneçam formação e apoio aos professores e outros funcionários do ambiente educacional, bem como promovam programas de sensibilização para orientar a compreensão e respeito a diversidade de gênero.

Nas atividades de pesquisa, as IES podem atuar no desenvolvimento de pesquisas, experimentos(Radinger-Peer *et al.*, 2021; Radinger-Peer; Pflitsch, 2017), criação de novas metodologias, criação e tradução do conhecimento para atender as demandas relacionadas aos problemas sociais da atualidade (Radinger-Peer; Pflitsch, 2017; Sidiropoulos, 2022), incluindo aqueles relacionados a discriminação, preconceito e violência contra a comunidade LGBTQIA+.

O Quadro 3 a seguir apresenta o resumo das ações relacionadas a diversidade sexual e de gênero observadas na literatura e que podem ser desenvolvidas pelas IES, apresentadas neste tópico.

QUADRO 3- PRÁTICAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO IDENTIFICADAS NA LITERATURA

Atividade	Ações de diversidade relacionadas à DSG	Autores
Ensino	Realizar de mudanças na estrutura curricular dos cursos para incluir pautas sobre diversidade, orientação sexual e identidade de gênero.	(Garvey, et al., 2017; Niepo et al., 2021
	Promover e incentivar o respeito a sua identidade e a identidade de gênero do outro a partir de ações educativas.	(Ribeiro et al,.2019)
	Incentivar tópicos de leitura com diversas perspectivas de identidade e literatura LGBTQIA+.	(Garvey, et al., 2017)
	Estimular conversas e criar diálogos proativos sobre orientação sexual e identidade de gênero, Desmistificando mitos e preconceitos.	(Garvey, et al., 2017).
	Conscientizar dos estudantes para facilitar uma cultura institucional aberta, acessível.	(Garvey, et al., 2017)
	Desenvolver pesquisas orientadas para solucionar os problemas de desigualdades sociais	(Calvo Martinez et al., 2018; Radinger-

Pesquisa	Criar de novas metodologias de pesquisa para solucionar os problemas de desigualdades sociais.	Peer & Pflitsch, 2017; Sidiropoulos, 2022),
	Traduzir conhecimento para atender as demandas relacionadas aos problemas sociais da atualidade.	
Extensão	Desenvolver projetos de extensão que forneçam apoio e acompanhamento para garantir processos de transição mais seguros a pessoas trans.	Nieto et al. 2021).
	Desenvolver projetos para dialogar com a sociedade sobre o combate à discriminação por orientação sexual e de gênero.	(Ribeiro et al,.2019).
Gestão Universitária	Criar e revisar de políticas internas para incluir ações de diversidade sexual e de gênero.	(Evangelista et al. 2021; Garvey, et al., 2017; Nieto et al., 2021
	Promover um clima universitário mais seguro e inclusivo para pessoas LGBTQIA+.	(Evans et al.,2017; Allen et al. 2020)
	Capacitar colaboradores para lidar com a diversidade da comunidade LGBTQIA+ .	Nações Unidas, 2017
	Criar meios para viabilizar denúncias sobre violência e preconceito contra pessoas LGBTQIA+ no ambiente universitário.	(Dueñas et al., 2021)
	Criar meios para eliminar toda forma de discriminação, violência e preconceito contra pessoas LGBTQA+ no ambiente universitário.	(Dueñas et al., 2021)
	Levantar diálogos sobre as políticas públicas de combate à discriminação por orientação sexual e gênero.	(Ribeiro et al,.2019)
	Fornecer suporte a grupos, políticas e programas interdisciplinares destinados a desenvolver ações de diversidade sexual e de gênero.	(Evangelista et al. 2021; (Lange et al., 2019).
	Ofertar residências universitárias neutras em termos de gênero.	(Lange et al., 2019).
	Promover o uso da linguagem inclusiva pela comunidade acadêmica.	(Garvey, et al., 2017).,
	Oferecer apoio institucional para promover o sentimento de pertencimento por parte dos estudantes LGBTQIA+	(Evangelista et al. 2021)

FONTE: O autor (2025)

Em síntese, argumenta-se que o papel das IES como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero, por meio de suas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária, pode ser observado a partir de duas principais contribuições. Embora reconheça-se a relevância das atividades de ensino, pesquisa e extensão universitária para essa atuação, a ênfase do objeto de estudo nesta pesquisa será dada a gestão universitária devido ao seu papel central para apoiar e direcionar o desenvolvimento das práticas de DSG desencadeando mudanças a longo prazo.

A gestão universitária desempenha um papel fundamental na concretização e centralização das práticas voltadas à DSG Instituições de Ensino Superior. A gestão universitária deve apoiar e liderar iniciativas para criar ambientes mais seguros e

inclusivos, promovendo ações que desafiem as normas heteronormativas e binárias ainda presentes nas IES.

Para superar os desafios enfrentados pela comunidade LGBTQIA+ nas universidades, a gestão deve implementar políticas de apoio e assumir uma postura ativa na formação de um clima universitário mais acolhedor e equitativo. Isso inclui a criação de espaços seguros, a promoção de treinamentos sobre DSG para docentes e colaboradores (Evans *et al.*, 2017; Nações Unidas, 2017b), e o suporte a iniciativas interdisciplinares que integrem DSG aos currículos e às atividades de extensão (Duran; Jackson; Lange, 2022; Lange, A. C.; Duran; Jackson, 2019). O apoio e liderança institucional para com as ações voltadas à DSG é fundamental para garantir que as práticas inclusivas não sejam apenas iniciativas pontuais, mas ações sistemáticas que transformem a universidade em um modelo de convivência e de justiça social.

2.4.3 O papel das IES como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero

A partir de suas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária, as IES podem atuar como agentes de mudança para transições (Radinger-Peer *et al.*, 2021; Radinger-Peer; Pflitsch, 2017) sociais em diversidade.

Considera-se que as transições sociais em diversidade sexual e de gênero envolvem mudanças estruturais e culturais em um sistema social que alteram o seu funcionamento (Grin; Rotmans; Schot, 2010; Törnberg, 2018) para tornar a sociedade mais acessível, inclusiva e igualitária para as pessoas LGBTQIA+

Para apresentar como essa atuação acontece, nesta pesquisa, será adotada como plano de fundo, a abordagem da perspectiva multinível da transição sociotécnica (MPL) (Geels; Schot, 2007), trazendo para o alinhamento dessa discussão ao objeto de estudo também o que foi proposto por Tornber (2018) a respeito das transições sociais.

No contexto da MPL, no que tange as transições sociais, o regime sociopolítico representa as estruturas amplamente consolidadas na sociedade, são as instituições, as organizações, as políticas, nomas, regras e valores, organizações econômicas institucionalizadas mantidas pela sociedade (Geels; Schot, 2007; Törnberg, 2018).

Nesse sentido, é notório que as IES, historicamente representam atores do regime sociopolítico vigente, pois ao longo dos anos essas instituições têm não só reproduzido, mas também atualizado e reforçado as disparidades e estruturas hierárquicas relacionadas a classe social, etnia, gênero, geografia, origem e orientação sexual, contribuindo para a manutenção, imposição e sociais (Nardi *et al.*, 2013; Silva, 2020).

No entanto, apesar de sua representação como um ator do regime sociopolítico, argumenta-se que, ao mesmo tempo que as IES são um reflexo da estrutura e funcionamento da sociedade, elas possuem autonomia intelectual e podem produzir uma estrutura que compreende suas próprias regras, normas e valores internos (Amaral, 2014; Silva, 2020). Portanto, dentro dessa autonomia, podem surgir práticas que ocorrem dentro dos domínios dessas instituições e que podem ser consideradas inovações de nicho (Geels; Schot, 2007), ou, no contexto das transições sociais, “inovações de espaços sociais livres” (Törnberg, 2018).

Os espaços sociais livres são considerados espaços protegidos para inovações que ainda não estão legitimadas pela sociedade para competir com as estruturas e normas políticas do regime vigente (Törnberg, 2018). Nesse cenário, os campi podem ser considerados campos de teste (*livings labs*) para experimentar e demonstrar novas experiências em um ambiente do mundo real que poderá ser aplicado posteriormente à sociedade em geral (Horan; O’regan, 2021; Horan; Shawe; O’Regan, 2019). Os campi universitários podem ser considerados pequenas cidades pelo seu tamanho, diversidade populacional e pela responsabilidade por várias atividades e operações complexas (Horan; O’regan, 2021; Horan; Shawe; O’Regan, 2019).

Assim, as ações e programas relacionadas a causa LGBTQIA+ desenvolvidas no ambiente universitário podem ser consideradas inovações sociais, uma vez que são novas práticas que buscam tanto novas soluções como novos processos para lidar com os desafios sociais (Avelino *et al.*, 2017). Esses desafios consistem nos problemas que população LGBTQIA+ vêm enfrentando ao longo de sua jornada, na luta por direitos e mais igualdade e que são reflexo de uma sociedade que discrimina e violenta pessoas dessa comunidade (Dueñas *et al.*, 2021; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020). Problemas estes que se ampliam para a realidade do ambiente universitário (Dueñas *et al.*, 2021; Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021).

Para esta discussão que abarca o contexto universitário, o conceito de inovação social apresentado por Avelino (2014) será considerado como as práticas universitárias direcionadas ao combate às desigualdades sociais, a discriminação e formas de violência contra a comunidade LGBTQIA+. Bem como, o conceito de nicho (Geels; Schot, 2007) e espaços sociais livre (Törnberg, 2018), apresentados pela literatura da MPL das transições sociotécnicas e transições sociais será considerado neste estudo como o “espaço social universitário”.

Sendo assim, argumenta-se que as IES, embora sejam atores do regime sociopolítico, pois historicamente contribuem reproduzindo e reforçando desigualdades sociais no que tange a orientação sexual e identidade de gênero, desenvolvem práticas universitárias direcionadas ao combate às desigualdades sociais, a discriminação e formas de violência contra a comunidade LGBTQIA+ que ocorrem dentro de espaços sociais universitários.

Nessas circunstâncias, assim como predito na abordagem da MPL das transições que considera que as práticas do nicho, instigam mudanças nos regimes sociotécnicos (Geels, 2002; Grin; Rotmans; Schot, 2010), argumenta-se que as práticas universitárias direcionadas ao combate às desigualdades sociais, a discriminação e formas de violência contra a comunidade LGBTQIA+ no contexto universitário, podem criar janelas de oportunidade para mudanças estruturais nos regimes sociopolíticos.

À vista disso, considera-se que, as práticas universitárias que ocorrem no espaço social universitário possibilitam o "plantio de sementes” que podem vir a se tornar mudanças transformadoras (Budowle; Krszjzaniek; Taylor, 2021), pois a universidade apresenta locais democráticos e protegidos para o surgimento e implementação inovações e práticas (Horan et al., 2019) de mudança no que tange a redução das desigualdades sociais.

As mudanças transformadoras podem desencadear inovações do sistema que, conforme Avelino (2014), envolvem mudanças no nível dos sistemas sociais como instituições, estruturas sociais e infraestruturas. Tais mudanças podem ser observadas, em um nível macro, considerando um contexto global, ou mesmo o cenário brasileiro, quando se observa as conquistas de alguns direitos da comunidade LGBTQIA+, como por exemplo, a possibilidade de casamento e a adoção por casais homoafetivos, o direito a identidade de gênero de pessoas trans pelos cartórios e a criminalização da LGBTfobia (Quinalha, 2022), e, em um contexto micro, ou seja, no

contexto universitário, essas mudanças podem ser observadas com a implementação de agendas, políticas, e diversas outras práticas voltadas ao combate à discriminação de pessoas LBGTQUI+ no ambiente universitário.

Com relação a paisagem sociotécnica (Geels, 2002; Grin; Rotmans; Schot, 2010), ela foi definida por Tornber, (2018) como panorama sociopolítico das transições sociais que representa o contexto estrutural mais amplo como as crises econômicas, a industrialização as desigualdades sociais, as alterações demográficas, ideologias e valores estruturados na sociedade. Portanto, no contexto desse estudo o panorama sociopolítico representa as desigualdades sociais vivenciadas pelas pessoas LGBTQIA+ na sociedade.

Esse cenário de desigualdades tem sido reproduzido e reforçado ao longo de anos pela sociedade em diversos países do mundo, no qual o preconceito para com as pessoas LGBTQIA+ tem gerado inúmeros casos de violência (Dueñas *et al.*, 2021; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020), tornando-os pessoas mais vulneráveis e marginalizadas na sociedade.

Portanto, embasado nos argumentos teóricos da MPL das transições, que sustenta que as pressões da paisagem são exercidas pelos valores culturais e ideologias políticas (Fuenfschilling; Truffer, 2014; Geels; Schot, 2007), é possível considerar que os diversos crimes de violência, agressões e mortes de pessoas LGBTQIA+ recorrentes que foram relatados em diversos países (Dueñas *et al.*, 2021; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020), representam pressões do panorama sociopolítico sobre os demais níveis. Uma vez que esses crimes são amparados e sustentados por valores culturais de uma sociedade heteronormativa, heterossexista e LGBTfóbica (Moretti-Pires; Vieira; Finkler, 2022).

Sendo assim, as pressões do panorama sociopolítico podem desestabilizar o regime, criando janelas de oportunidade para as inovações nos espaços sociais livres (Geels; Schot, 2007; Törnberg, 2018). Como as transições são observadas a nível de campo (Geels; Schot, 2007), considera-se que o campo universitário é também influenciado sob essas pressões, que nesse caso influenciam o desenvolvimento das práticas universitárias direcionadas ao combate às desigualdades sociais, a discriminação e formas de violência contra a comunidade LGBTQIA+ nos espaços sociais universitários.

Além disso, as IES, por meio das práticas universitárias direcionadas ao combate às desigualdades sociais, a discriminação e formas de violência contra a

comunidade LGBTQIA+ podem facilitar as pressões da paisagem sobre os regimes atuais, a partir da socialização de indivíduos a nível nacional, facilitar mudanças culturais e políticas, a partir de ações de educação, ensino e extensão que visem diminuir as desigualdades de gênero e sexualidade, dentro e fora dessas instituições.

Embora, as ações das IES como atores de mudança, possam a princípio ser consideradas sutis, a longo prazo podem desencadear mudanças transformadoras (Budowle; Krszjzaniek; Taylor, 2021), pois a longo prazo, as práticas universitárias que surgem nos espaços sociais universitários, poderão criar janelas de oportunidade para outras práticas de base.

Apesar de sua relevância e grande aderência para explicar os processos de transições de sustentabilidade, alguns estudos apontam questões deficitárias na MPL, principalmente quando se trata de explicar o papel da agência nas transições (Becker; Bögel; Upham, 2021; Fuenfschilling; Truffer, 2016). Com o intuito de agregar conhecimento e trazer reflexões a essa abordagem teórica, alguns estudiosos têm buscado explicações para evidenciar o papel da agência, na teoria institucional, mais especificamente no trabalho institucional que será apresentado no tópico seguinte.

2.4.4 O papel dos atores de transição na atuação das IES como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero

As transições exigem mudanças sociais que levam em consideração questões mais amplas como valores e crenças individuais. Nesse sentido as IES têm um papel fundamental (Sidiropoulos, 2022) de educar, conscientizar e estimular a criação de novos valores relacionados à diversidade e a inclusão de pessoas LGBTQIA+. O papel das IES como agentes de mudança acontece a partir do engajamento de atores individuais ou de grupos de atores que trabalham para realizar as mudanças que acreditam contribuir com a diversidade. Esses atores também podem ser considerados atores de transição (Åm, 2015; Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018).

O papel de agência nas IES para contribuir com transições é desenvolvido por atores individuais e por grupos de atores movidos por seus valores que mostram um compromisso extraordinário dentro dessas instituições, sendo suas ações decisivas para os alcançar os resultados desejados (Radinger-Peer *et al.*, 2021).

Desse modo, argumenta-se que, atores de transição sociais nas IES, trabalham em estratégias e atividades relevantes, criando práticas para realizar

mudanças institucionais nas quais acreditam, em busca de mais igualdade e inclusão no que tange a população LGBTQIA+. Nesse contexto, defende-se que esses atores, a partir do trabalho institucional (Lawrence; Suddaby, 2006), atuam estrategicamente para criar, manter ou perturbar instituições no ambiente universitário, para criar práticas de diversidade sexual e de gênero.

Nessa circunstância, os atores de transição, podem ser associados a figura de “inovador social”, pois são pessoas que muitas vezes estão envolvidas nos movimentos sociais, e que, insatisfeitos com o sistema estabelecido, questionam os pressupostos do regime vigente (Jeppesen, 2021). Esses atores trabalham para criar inovações sociais, que são novas práticas usadas para chegar a soluções para os problemas sociais (Avelino *et al.*, 2017).

No contexto das IES, os atores de transição podem ser relacionados aos membros da comunidade acadêmica, como professores e pesquisadores, colaboradores, estudantes e demais interessados. Nesse sentido, acredita-se que o trabalho intencional desses atores pode estar associado a suas motivações para a mudança, ou seja, aquilo que motiva a comunidade acadêmica (Blašková *et al.*, 2019), a desenvolver ações de diversidade relacionadas ao público LGBTQIA+

A motivação da comunidade acadêmica pode estar associada ao fato de eles mesmos pertencerem a comunidade LGBTQIA+, pois muitas vezes os estudantes (Evangelista *et al.*, 2022) e funcionários (Reggiani; Gagnon; Lunn, 2023) das IES pertencentes ao grupo LGBTQIA+ têm mais riscos de sofrer discriminação e precisam desafiar constantemente o preconceito no ambiente universitário (Evans *et al.*, 2017).

Por isso, esses atores podem se envolver na criação de práticas que visam ampliar os espaços de reflexão e desenvolver ações de enfrentamento do preconceito e discriminação a pessoas LGBTQIA+, criando grupos/núcleos/coletivos universitários específicos para essas questões (Nardi *et al.*, 2013). Tais grupos tem se constituído como um espaço de intervenção institucional para enfrentar e combater o preconceito e discriminação contra a comunidade LGBTQIA+ (Amaral, 2014; Nardi *et al.*, 2013).

Considerando que os campi universitários, têm autonomia intelectual para produzir uma estrutura própria de valores, crenças e normas internas (Amaral, 2014; Silva, 2021), as IES tornam-se espaços protegidos para que os atores possam criar esses coletivos e propor práticas de diversidade no que tange a orientação sexual e de gênero.

Defende-se, portanto, que, na condição de espaço social universitário, os atores de transição, a partir de órgãos específicos de ações afirmativas, trabalham criando e perturbando instituições para promover práticas de diversidade direcionadas para orientação sexual e de gênero. Tais práticas podem estar relacionadas as ações de ensino, pesquisa e extensão universitária tendo uma dupla finalidade: o combate ao preconceito e discriminação de pessoas LGBTQIA+ dentro dos campi e a contribuição para uma sociedade geral mais justa e igualitária para as pessoas dessa comunidade.

No entanto, existem consideráveis dificuldades para implementar mudanças, que são consequências de um regime já estruturado e institucionalizado, tendo em vista que, ao mesmo tempo que alguns atores tentam criar instituições, alguns atores também desempenham papéis para manutenção das instituições, principalmente para cumprir papéis sociais (Berger; Luckmann, 1967; Lawrence; Suddaby; Leca, 2011).

Na condição de atores do regime sociopolítico, que reforçam e reproduzem as estruturas hierárquicas de desigualdade (Nardi *et al.*, 2013; Silva, 2021) , contra as pessoas LGBTQIA+, considera-se que, nas IES também há o trabalho de atores que visam manter instituições que vão contra a mudança, ou seja, que desfavorece o trabalho de criação de práticas de diversidade sexual e de gênero nas IES.

A manutenção do regime sociopolítico é consequência de pressões exercidas pelo panorama sociopolítico (Törnberg, 2018b), que reflete as ideologias, valores culturais estruturados na sociedade (Fuenfschilling; Truffer, 2014; Geels; Schot, 2007; Törnberg, 2018), que são sustentados por valores culturais de uma sociedade heteronormativa, heterossexista e LGBTfóbica (Nardi *et al.*, 2013), o que influencia o trabalho de manutenção de instituições de alguns atores dentro das IES.

Os reflexos supracitados do panorama sociopolítico têm desencadeado globalmente, uma série de violências e crimes contra pessoas LGBTQIA+ (Dueñas *et al.*, 2021; Mendes; Silva, 2020; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020). No contexto universitário, tais violência refletem pressões para mudança a partir da desestabilização dos regimes que criam janelas de oportunidade para inovações (Geels; Schot, 2007; Törnberg, 2018) nos espaços sociais universitários.

Nesse cenário, o regime sociopolítico em que as IES aparecem como atores, reflete as estruturas dominantes do ensino superior, ou seja, as normas, regras institucionalizadas no campo do ensino superior que regulamentam o seu atual funcionamento. Nesse nível, também se encontra, as expectativas estruturais da

sociedade e da comunidade acadêmica socialmente construídas que regem o comportamento das IES. O panorama sociopolítico também exerce pressões para mudanças no sistema, uma vez que tem se observado um aumento do número de violência contra a comunidade LGBTQIA+ no Brasil e no mundo.

Tais pressões podem desestabilizar o regime, criando janelas de oportunidade para práticas de diversidade sexual e de gênero que surgem dentro do espaço social universitário. Tais práticas podem surgir órgãos institucionais específicos compostos por atores membros da comunidade acadêmica que se engajam na criação e difusão dessas práticas.

Nesse cenário, a aceitação das práticas de diversidade pode ser mais bem recebida nas universidades, facilitando o trabalho dos atores na criação de instituições que favoreçam a diversidade sexual e de gênero. No entanto, cabe ressaltar que, embora os atores possam se engajar intencionalmente em um trabalho de mudança institucional, nem sempre os resultados de suas ações serão possíveis e prováveis (Fuenfschilling; Truffer, 2016).

O poder de agência dos atores de transição está relacionado ao seu *status* social e ao contexto institucional em que estão inseridos (Lawrence et al., 2011) e não dependem apenas de sua motivação (Fuenfschilling; Truffer, 2016). Nesse sentido, para trabalhar na criação de instituições e perturbação de instituições existente que favoreçam a diversidade sexual e de gênero nas IES, é preciso considerar também o contexto institucional e as limitações na atuação desses atores.

Alguns indivíduos, devido à posição que ocupam na sociedade, possuem mais força para resistir e desafiar as pressões conformadoras das instituições. Eles acumulam "portfólios institucionais" que proporcionam acesso e influência às instituições sociais (Lawrence; Suddaby; Leca, 2011).

Portanto, mudanças nesse cenário desafiador, requer mais que ter apenas uma ou algumas pessoas na instituição engajadas com trabalho institucional, uma vez que a motivação intrínseca possivelmente não durará se as estruturas organizacionais e a liderança não forem favoráveis no nível prático e a longo prazo (Argento *et al.*, 2020).

Mesmo considerando as limitações na atuação dos atores para trabalhar em busca de mudanças, compreende-se que é o trabalho dos atores que cria e mantém rotinas cotidiana e é o fruto desse trabalho que direciona a condutas em diferentes direções para criar, manter e interromper instituições (Willmott, 2011). Assim, ainda

que a conduta humana esteja institucionalmente enraizada, não significa que não possa haver sua re(contrução) contínua (Berger; Luckmann, 1967; Willmott, 2011).

Na fase de criação de novas instituições, o trabalho dos atores é um processo político, essa fase, muitas vezes carece de regulamentação formal e os atores precisam investir muito tempo e esforço para conseguir apoio político. O trabalho institucional está relacionado a esforços de uma diversidade de grupos com interesses que não estão necessariamente alinhados, direcionados por lógicas institucionais distintas (Silvola; Vinnari, 2021).

Portanto, a mudança pode ser então entendida como resultante da variedade de ações de diversos atores envolvidos com diferentes arranjos institucionais. Deve ser considerada a existência de vários trabalhos institucionais contraditórios e complementares realizados por múltiplos e diferentes atores nos processos institucionais (Lawrence; Suddaby; Leca, 2011).

3 PROCEDIENTOS METODOLÓGICOS

Esse capítulo apresenta o delineamento metodológico adotado para a condução deste estudo, descrevendo as estratégias e procedimentos utilizados para atender aos objetivos propostos. Inicialmente, será abordada a classificação da pesquisa, especificando as características de sua natureza e abordagem. Em seguida, o planejamento e a estrutura da pesquisa serão detalhados, abrangendo os critérios de seleção dos casos analisados, as fontes de evidência utilizadas, além das etapas que compuseram o processo de análise dos dados.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa é de natureza exploratória (Triviños, 2006). Conforme indicado na introdução, existem lacunas na literatura que abrem espaço para investigações sobre como as IES podem fomentar mudanças estruturais e culturais em suas práticas para atender às demandas da população LGBTQIA+ no contexto universitário. Além disso, defende-se que, nos estudos de transição sociotécnica predominam-se investigações com ênfase nos problemas ambientais, negligenciando, portanto, os aspectos sociais. Os estudos de transição também demandam uma atenção especial a respeito dos papéis dos atores para realização de mudanças. Ao investigar a atuação dos atores nos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas (EIAAs) na implementação das práticas de DSG para promover mudanças estruturais e culturais no contexto universitário sob a perspectiva multinível das transições sociais e do trabalho institucional, esse estudo se propôs a explorar e atender essas lacunas.

Trata-se ainda de uma pesquisa de natureza descritiva (Triviños, 2006), uma vez que os aspectos observados para a compreensão do fenômeno em questão, foram cuidadosamente narrados durante a discussão proposta no estudo (Babbie, 2014). Buscou-se, portanto, detalhar e sistematizar as práticas de DSG implementadas pelos EIAAs das IES, descrevendo como essas ações são desenvolvidas e estruturadas e como elas estão relacionadas ao trabalho institucional dos atores envolvidos no cenário da MPL das transições sociotécnicas.

Este estudo é definido, como uma pesquisa de abordagem qualitativa (Jonh; David, 2018) Considerando que em sua essência foi observado como as pessoas interpretam suas experiências (Merriam, 2009), tendo como ênfase a compreensão

aprofundada de fenômenos sociais complexos explorando seus significados interações e contextos.

Com relação a dimensão temporal, esta pesquisa se configura como transversal com aproximação longitudinal (Babbie, 2014). O objeto de estudo foi analisado em determinado período do tempo, no entanto, foram utilizados registros documentais para analisar o contexto histórico e descrever a trajetória dos EIAAs, assim como, acompanhar a evolução das práticas de DSG ao longo do tempo.

Quanto ao nível de análise, considera-se que nesta pesquisa foi adotado o nível organizacional (Alves- Mazzotti; Gewandsznajder, 1999), uma vez que foram analisados os Espaços de Ações Afirmativas das universidades e a atuação dos atores dentro desses espaços. A investigação concentra-se em como esses espaços desenvolvem práticas de DSG considerando as dinâmicas institucionais do panorama, do regime sociopolítico e o trabalho dos atores envolvidos neste contexto a nível de nicho.

Este estudo se caracteriza ainda como estudo de caso múltiplo (Eisenhardt, Kathleen M.; Graebner, 2007; Yin, 2015). O estudo de caso é uma estratégia de pesquisa empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos (Yin, 2015). Portanto, foi realizada uma investigação empírica considerando o contexto, as particularidades e singulares dos casos. Os casos podem ser representados por uma entidade empírica identificável Ragin e Becker (1992) que no contexto desta pesquisa representam diferentes Instituições de Ensino Superior públicas brasileiras analisadas neste estudo.

Nos estudos de caso múltiplos faz-se necessário que as unidades de análise sejam claramente delimitadas, sendo compreendidas como “sistemas limitados” que são investigados em profundidade Merriam (2009). Neste estudo, os EIAAs representam esse sistema: espaços formais, institucionalizados dentro da estrutura organizacional das universidades, com atuação direta na formulação e implementação de práticas voltadas à população LGBTQIA+ universitária.

3.2 PLANEJAMENTO E ESTRUTURA DA PESQUISA

Esse tópico apresenta os critérios para seleção dos casos, as fontes de evidência utilizadas nesta pesquisa e por fim as etapas da análise dos dados.

3.2.1 Critérios para seleção dos casos

A seleção dos casos desta pesquisa foi definida a partir dos direcionamentos de (Eisenhardt, Kathleen M.; Graebner, 2007). Foi realizada a seleção de uma amostragem teórica em que os casos foram escolhidos para que se fosse possível realizar a extensão e replicação teórica dos resultados. Portanto, nesta pesquisa, os casos foram selecionados a partir de suas semelhanças, das quais, a partir dos resultados foi possível construir uma relação teórica para explicar o objeto de estudo.

No estudo de caso múltiplo, a lógica da replicação analítica é a base para a construção do desenho de pesquisa (Yin, 2016). Assim, os casos foram escolhidos de forma a possibilitar replicações literais (universidades com estrutura organizacional semelhante, respondendo a um mesmo marco legal federal) e replicações teóricas (diferenças em aspectos regionais, históricos e políticos que afetam a atuação dos EIAAs). Nesta conjuntura, foram definidos como ponto de partida para o estudo, as Instituições de Ensino Superior Federais públicas brasileiras.

Para atender ao objetivo desta pesquisa, foi necessário que as universidades possuíssem iniciativas voltadas à DSG, desenvolvidas por órgãos específicos vinculados à estrutura organizacional da instituição, de forma que essas iniciativas fossem caracterizadas como ações estratégicas ou como parte de iniciativas da gestão universitária. Nesse sentido, foi observado que em grande parte das Universidades Federais brasileiras, os órgãos responsáveis pela criação de políticas e desenvolvimento de práticas de DSG são “espaços de ações afirmativas”, que atuam também com outras pautas de diversidade social. Portanto, esses espaços representam as unidades de análise dentro dos casos.

A escolha das Universidades se deu de duas maneiras, por conveniência e por amostragem intencional (bola de neve) (Anand; Gardner; Morris, 2007; Lincoln; Guba, 1985). Nesse sentido, o pesquisador partiu de dois primeiros casos de seu conhecimento (UA e UP), os demais foram indicados pelos entrevistados no decorrer das entrevistas.

O Quadro 4, apresentado a seguir, descreve os casos deste estudo. Para garantir o sigilo e a privacidade dos atores envolvidos na pesquisa, os nomes de todas as Instituições de Ensino Superior foram substituídos por identificações fictícias, assim como as nomenclaturas e siglas dos EIAAs. No entanto, manteve-se o nome principal do órgão, conforme consta na estrutura organizacional atual de cada universidade, por exemplo, manteve-se o “Pró-reitoria”, “Secretaria”, “Superintendência”, “Núcleo”.

QUADRO 4 - CASOS ANALISADOS NO ESTUDO

Caso	EIAA	Região no Brasil	Ano de criação do EIAA
Universidade Igualitária (UIG)	Secretaria de Direitos Humanos da Universidade Igualitária (SDHUIG)	Centro-Oeste	2013
Universidade Diversa (UD)	Secretaria de Ações Afirmativas da Universidade Diversa (SAAUD)	Sudeste	2014
Universidade Orgulho (UO)	Secretaria de Ações Afirmativas da Universidade Orgulho (SAAUO)	Sudeste	2015
Universidade Arco-Íris (UA)	Núcleo LGBTQIA+	Nordeste	2015
Universidade Inclusiva (UIN)	Pró-reitoria de Ações Afirmativas da Universidade Inclusiva (PROAFUIN)	Sul	2016
Universidade Plural (UP)	Superintendência de Ações Afirmativas da Universidade Plural (SAAUP)	Sul	2017

FONTE: O autor (2025).

A busca por novos casos foi interrompida considerando dois aspectos: tempo estipulado para realização das análises cruzadas dos casos e a saturação teórica (Anand; Gardner; Morris, 2007; Strauss; Corbin, 1998), esta última, observada durante as análises dos casos que já estavam em andamento. Em diversos momentos, verificou-se que os atores entrevistados passaram a responder de maneira semelhante às perguntas, indicando a repetição de padrões interpretativos. Esse comportamento foi identificado tanto entre entrevistados de um mesmo caso quanto entre entrevistados de casos distintos.

3.2.2 Fontes de evidência

Uma das principais características dos estudos de caso é o uso de múltiplas fontes de evidência para análise dos dados (Yin, 2015). Neste estudo as fontes de evidências foram a realização de entrevistas semiestruturadas e a análise de documentos (Jonh; David, 2018; Yin, 2016). Foram utilizadas entrevistas com atores estratégicos dos EIAAs, documentos institucionais (políticas, cartilhas, resoluções, relatórios, entre outros) e dados das mídias sociais oficiais das instituições. O uso de diferentes fontes empíricas enriquece a construção teórica, oferecendo uma base mais sólida para a identificação de padrões e para a explicitação das relações causais Eisenhardt e Graebner (2007).

As múltiplas fontes de dados também permitem a triangulação dos dados para reforçar os argumentos desenvolvidos a partir das evidências empíricas observadas (Flick, 2018). Sendo assim, nesta pesquisa a triangulação dos dados envolveu a análise comparativa entre as informações dispostas nas entrevistas e dos documentos institucionais analisados em cada caso. Essa análise possibilitou o cruzamento das informações para fornecer maior rigor metodológico e confiança aos resultados da pesquisa (Flick, 2018).

As entrevistas foram realizadas com um conjunto de pessoas cuidadosamente selecionadas em cada caso (Anand; Gardner; Morris, 2007; Godoi; Mattos, 2010), garantindo que as informações fossem obtidas a partir de indivíduos que estivessem atuando ou já tivessem atuado nos EIAAs das universidades. Foram escolhidas pessoas que desempenhavam diferentes funções nesses espaços institucionais, como por exemplo, pró-reitores, coordenadores, diretores, psicólogos, dentre outros. O contato inicial foi estabelecido por e-mail, e à medida que as participações eram confirmadas, as entrevistas foram conduzidas simultaneamente em todos os casos. Novos participantes foram incluídos por meio de amostragem intencional (Biernacki; Waldorf, 1981; Lincoln; Guba, 1985; Yin, 2016). Essa estratégia foi adotada para selecionar os casos e os entrevistados, assegurando que os dados fossem coletados em IES que estivessem envolvidas em iniciativas de DSG no âmbito da gestão universitária e que as informações fossem obtidas diretamente de atores envolvidos nesse processo.

As entrevistas foram guiadas por um roteiro semiestruturado (Apêndice A). Embora a maioria das perguntas já estivesse previamente estabelecida no roteiro, durante a condução das entrevistas o pesquisador teve a liberdade de formular novas

perguntas, sempre que necessário, para esclarecer informações relevantes ou explorar temas emergentes em cada caso (Silva; Russo, 2019). Essa flexibilidade permitiu uma coleta de dados mais rica, garantindo que aspectos específicos e contextuais de cada caso fossem devidamente abordados, sem comprometer a estrutura inicial do roteiro. Foram entrevistadas 23 pessoas. O Quadro 5, a seguir apresenta informações sobre os entrevistados em cada caso. Para manter a privacidade da identidade dos entrevistados, seus nomes foram substituídos por nomenclaturas técnicas.

QUADRO 5 - INFORMAÇÕES SOBRE OS ENTREVISTADOS

Universidade	Identificação	Cargo	Data da entrevista	Duração	Laudas
Universidade Igualitária (UIG)	Entrevistada 1UIG	Coordenadora na Coordenação LGBTQIA+	03/05/2024	00:59:34	13
	Entrevistada 2UIG	Professora e Secretária de Direitos Humanos e	09/05/2024	00:46:59	13
	Entrevistado 3UIG	Técnico em Assuntos Educacionais	15/05/2024	00:43:43	10
	Entrevistada 4UIG	Psicóloga	08/05/2024	01:02:20	15
	Entrevistado 5UIG	Assistente social na coordenação LGBTQIA+	15/05/2024	00:43:59	12
Universidade Diversa (UD)	Entrevistada 1UD	Secretária Executiva	09/08/2024	01:03:18	13
	Entrevistada 2UD	Psicólogo	12/09/2024	00:50:53	13
Universidade Orgulho (UO)	Entrevistado 1UO	Coordenador de Gênero e Diversidade	28/06/2024	00:57:05	15
	Entrevistada 2UO	Professora e ex-Secretária Geral	01/07/2024	00:34:12	12
	Entrevistado 3UO	Professor e ex-Coordenador de gênero e Diversidade	17/07/2024	00:45:03	10
	Entrevistada 4UO	Vice Coordenadora de Gênero e Diversidade	15/07/2024	00:42:53	11
	Entrevistada 5UO	Professora e ex-coordenadora de gênero e diversidade	06/08/2024	00:33:27	8
	Entrevistado 6UO	Secretário e Coordenador de Inclusão de Direitos Humanos	23/07/2024	00:35:40	9
	Entrevistado 7UO	Secretário Geral de Ações Afirmativas Diversidade e Equidade	25/07/2024	00:44:51	11
Universidade Arco-íris (UA)	Entrevistado 1UA	Coordenador do Núcleo LGBTQIA+	29/04/2024	00:53:26	20
	Entrevistada 2UA	Técnica em Assuntos Educacionais	15/07/2024	00:48:53	11
	Entrevistada 1UIN	Assistente social na Coordenadoria de Diversidade Sexual e de Gênero	21/05/2024	00:57:57	12

Universidade Inclusiva (UIN)	Entrevistada 2UIN	Pró-Reitora de Ações Afirmativas e Equidade	29/05/2024	00:41:54	10
	Entrevistada 3UIN	Pedagoga e Coordenadora de Diversidade Sexual de Gênero	25/07/2024	00:42:03	10
	Entrevistada 4UIN	Professora e Diretora de Ações Afirmativas	01/07/2024	01:03:09	17
Universidade Plural (UP)	Entrevistada 1UP	Psicóloga	10/06/2024	00:27:50	6
	Entrevistada 2UP	Professora e Coordenadora da área e Gênero e Diversidade	21/05/2024	00:53:46	12
	Entrevistada 3UP	Técnica em Assuntos Educacionais	30/08/2024	01:00:47	15

FONTE: O autor (2025).

É importante destacar que a realização deste estudo foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Paraná (Anexo 1). Portanto foram tomadas as devidas precauções durante o processo de execução das entrevistas. Antes da realização das entrevistas, o pesquisador enviou o Termo de Livre Esclarecimento - TCLE (Apêndice B), apresentando a pesquisa e demais informações necessárias sobre as intenções e procedimentos do estudo. Esse termo foi enviado através de um formulário para o e-mail dos participantes garantindo que todos os entrevistados acordaram em participar desta pesquisa. Todas as entrevistas foram realizadas virtualmente pela plataforma *google meet*, gravadas com o consentimento dos entrevistados e transcritas na íntegra para posterior análise.

Além das entrevistas, também foram coletados dados documentais para complementar e fornecer mais confiabilidade as análises do estudo (Saunders, 2011). Nesse sentido, orientados pela finalidade desta pesquisa, os documentos analisados em cada caso, bem como, o que se observou em cada um deles é apresentado no Quadro 6, a seguir.

QUADRO 6- DOCUMENTOS ANALISADOS NA PESQUISA

Documentos analisados	Evidências observadas
Planos de desenvolvimento institucional (PDI) das Universidades	Verificação da menção ou não de pautas sobre DSG na instituição. Além disso, foram extraídas informações para contextualização dos casos.
Documentos, normativas, resoluções e políticas de direcionadas a comunidade universitária LGBTQIA+	Foram identificadas todas as políticas institucionais voltadas a comunidade universitária LGBTQIA+. Esses documentos foram usados para identificar as atividades relacionadas a DSG, como elas são fundamentadas e institucionalizadas. Também foram utilizados para analisar a trajetórias dos EIAAs.

Cartilhas, materiais informativos, relatórios de atividades e outros materiais audiovisuais desenvolvidos pelos EIAAs sobre DSG.	Identificar atividades e práticas de diversidade sexual e de gênero desenvolvidas nas IES, compreender como elas se configuram e observar a trajetória dos EIAAs ao longo do tempo.
Conteúdo das mídias sociais (Instagram) oficiais dos EIAAs	
Conteúdo das páginas oficiais dos EIAAs relacionados as atividades de DSG e histórico dos EIAAs.	As informações orientaram a escrita das trajetórias dos EIAAs, da identificação das práticas de DSG.
Depoimentos Estudantes	Transcrição de uma série de depoimentos em vídeo de estudantes.

FONTE: O autor (2025).

O Quadro 7, apresenta a relação de todos os documentos analisados em cada um dos casos. Para assegurar a confidencialidade dos casos e entrevistados, todos os documentos, normativas, resoluções, cartilhas, entre outros, são apresentados com uma nomenclatura técnica.

Os documentos provenientes das páginas oficiais dos EIAAs foram organizados em arquivos unificados, de acordo com suas finalidades. Por exemplo, informações relacionadas à história dos EIAAs, seus objetivos e organograma foram compiladas em um único arquivo, denominado “Doc-Histórico” em todos os casos. Da mesma forma, as informações sobre as atividades de DSG desenvolvidas pelos EIAAs ao longo de sua trajetória foram organizadas e nomeadas como “Doc-Publicações”. No caso dos EIAAs que apresentaram contas oficiais no Instagram, todas as postagens foram reunidas para análise em um documento nomeado “Doc-Instagram”.

QUADRO 7 - RELAÇÃO DOS DOCUMENTOS ANALISADOS EM CADA CASO

Universidade - EIAA	Documento	Número de laudas
Universidade Igualitária- Secretaria de Direitos Humanos (SDHUIG)	Doc-Histórico UIG	22
	Doc-Ato Diretoria UIG	4
	Doc-Cartilha1 UIG	14
	Doc-Publicações UIG	174
	Doc-Política Direitos Humanos UIG	38
	Doc-Cartilha 2 UIG	12
	Doc-PDI UIG	2
	Doc-Ato fundação SDHUIG	1
	Doc-Instagram UIG (298 publicações) *	-
Universidade Diversa Secretaria de Ações Afirmativas (SAAUD)	Doc-Histórico UD	14
	Doc-Portaria reestruturação PROAFUD	3
	Doc-Resolução nome social UD	3
	Doc-Publicações UD	25
	Doc-PDI UD	2

Universidade Orgulho Secretaria de Ações Afirmativas (SAAUO)	Doc-Histórico UO	22
	Doc-Relatório Gestão UO	262
	Doc-Resolução nome social UO	2
	Doc-Regimento SAAUO	10
	Doc-Resolução alteração uso nome social UO	3
	Doc-Política Identidade de gênero UO	5
	Doc-Ofício criação SAAUO	54
	Doc-Política pós-graduação UO	41
	Doc-Política Ações afirmativas UO	88
	Doc-Depoimentos estudantes UO	35
	Doc-Cartilha 1 UO	11
	Doc-Cartilha 2 UO	26
	Doc-Publicações UO	81
	Doc-PDI UO	2
Universidade Arco-íris Núcleo de políticas LGBTQIA+	Doc-Histórico UA	3
	Doc-Cartilha UA	12
	Doc-Portaria nome social UA	3
	Doc-Publicações UA	96
	Doc-PDI UA	2
	Doc-Instagram UA (461 publicações) *	-
Universidade Inclusiva	Doc-Histórico UIN	30
	Doc-Resolução PROAFUIN	2
	Doc-Resolução pessoas trans UIN	10
	Doc-Resolução Ações afirmativas UIN	7
	Doc-Resolução Alterações política UIN	6
	Doc-Resolução pós-graduação UIN	5
	Doc-Publicações UIN	118
	Doc-Cartilha UIN	13
	Doc-PDI UIN	2
	Doc-Instagram UIN (259 publicações) *	-
Universidade Plural	Doc-Histórico UP	14
	Doc-Publicações UP	25
	Doc-PDI UP	2
	Doc-Instagram UP (511 publicações) *	-

FONTE: O autor (2025).

*Número final de publicações até o dia 14/09/2024

3.2.3 Análise dos dados

Esse tópico apresenta a estruturação da análise dos dados. Após a coleta, os dados foram organizados, codificados e analisados para se chegar aos resultados desta pesquisa. Essas etapas estão descritas no Quadro 8 a seguir.

As análises deste estudo foram norteadas por uma lógica de abordagem integrada, que combina elementos das lógicas indutiva e dedutiva. Essa integração possibilitou que os dados fossem analisados a partir de suposições teóricas

preexistentes, fundamentadas em teorias consolidadas e por meio de construções emergentes, que surgiram a partir dos dados (Ali; Birley, 1999).

QUADRO 8 - ETAPAS DA ANÁLISE DOS DADOS

Etapas	**Subetapas**	**Procedimentos adotados**	**Bases teóricas**
Pré-análise	Organização dos dados	- Organização dos dados no software Atlas Ti v 24. - Definição de questões centrais pautadas nos objetivos de pesquisa. - Desenvolvimento da lista de códigos iniciais a partir de pressupostos teóricos.	Eisenhardt Graebner (2007); Miles; Huberman; Saldana, (2013)
Análise	Pré-codificação	- Leitura inicial dos documentos, transcrições, notas de campo, anotações de percepções iniciais.	Saldanã (2013); Ryan (2003).
	Codificação 1º Ciclo	- Codificação inicial dos dados realizada no Software Atlas Ti. - Revisão dos códigos, realização de ajustes e recodificação.	Saldanã (2013); Ryan (2003); Miles; Huberman; Saldana, (2013); DeSantis (2013)
	Codificação 2º Ciclo	Agrupamento dos códigos para construção de categorias analíticas.	
	Definição dos temas	- Definição dos temas a partir da análise dos dados.	
Construção teórica a partir dos casos	Análise cruzada dos casos	- Redações detalhadas para cada caso observações autônomas. - Busca por padrões nos casos cruzados	Eisenhardt (1998); Eisenhardt Graebner (2007)
	Discussão teórica	- Relação dos resultados com a literatura - Contribuições teóricas - Proposições teóricas	

FONTE: O autor (2025).

Na etapa de **pré-análise**, todos os dados, incluindo documentos e entrevistas, foram organizados e codificados no Software Atlas.ti, versão 24. Nesse momento, também foram formuladas questões centrais alinhadas aos objetivos da pesquisa. Essas questões, apresentadas no Apêndice C, guiaram o pesquisador sobre os aspectos a serem investigados nos dados (Eisenhardt, Kathleen M; Graebner, 2007; Saldaña, 2016). Além disso, foi elaborada a lista inicial de códigos (Miles; Huberman; Saldana, 2013), composta por observações dedutivas e categorias analíticas derivadas das abordagens teóricas sobre transições sociotécnicas para a sustentabilidade (Geels; Schot, 2007), transições sociais (Törnberg, 2018) e trabalho institucional (Lawrence; Suddaby, 2006).

A **análise** foi subdividida em quatro subetapas, sendo a primeira denominada "pré-codificação". Nesse estágio, realizou-se uma análise preliminar dos documentos, transcrições de entrevistas e notas de campo, identificando padrões e possíveis códigos (Ryan; Bernard, 2003; Saldaña, 2016). Essa fase foi importante para familiarizar o pesquisador com os dados, oferecendo uma visão inicial dos casos e potenciais conexões teóricas.

A etapa subsequente, intitulada “Codificação de Primeiro Ciclo”, iniciou o processo interpretativo dos dados, considerado a transição entre a coleta e a análise (Saldaña, 2016). O objetivo principal foi compilar informações relevantes para responder às questões norteadoras da pesquisa. Os métodos de codificação utilizados nessa fase são detalhados no Quadro 9.

QUADRO 9 - TIPOS DE CODIFICAÇÃO

Tipo de Codificação	**Descrição**	**Aplicação no estudo**
Descritiva	Resume em uma palavra ou frase curta, geralmente substantivos a uma passagem dos dados qualitativos.	Esse método foi usado para classificar pincipalmente as práticas de DSG.
Estrutural	São códigos baseados em perguntas. Aplica-se uma base conceitual a uma questão de pesquisa específica. Os segmentos do texto codificado geram base para análises mais aprofundadas dentro do tópico.	Códigos criados para responder as questões centrais da pesquisa.
In vivo	O código atribuído se refere a uma expressão ou palavras usadas pelos próprios participantes da pesquisa.	Em alguns trechos das entrevistas foram usadas expressões dos próprios entrevistados para codificar os dados.
Provisória	Conjunto predeterminado de códigos, normalmente desenvolvidos a partir de categorias teóricas pré-estabelecidas.	Definidos na etapa de pré-codificação e estabelecidos a partir das abordagens teóricas.

FONTE: Elaborado a partir de Saldaña (2013) e Miles, Huberman e Saldaña (2014).

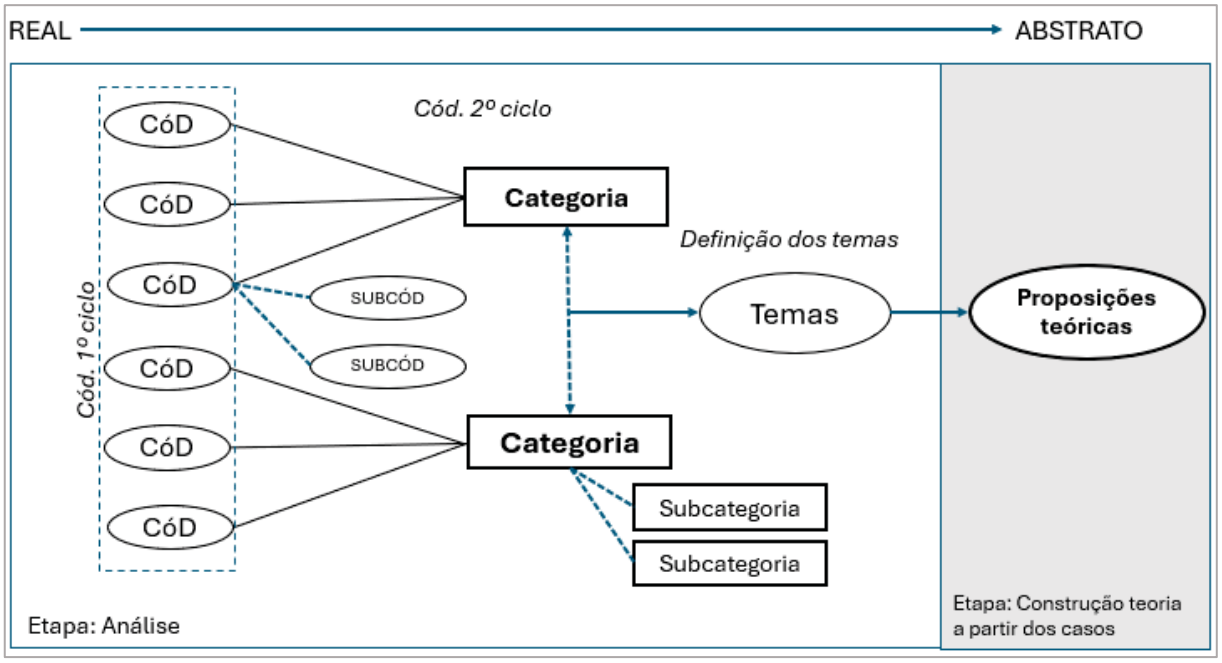
A etapa de codificação do 1º ciclo gerou, a princípio 116 códigos, incluindo os da lista de codificação provisória. Ainda nessa subetapa foi realizada uma revisão dos códigos gerados, alguns códigos foram excluídos por apresentarem duplicidade, outros foram substituídos reduzindo o número de códigos para 85.

Na subetapa “Codificação 2º ciclo”, foi realizado o agrupamento dos códigos gerados na etapa anterior em categorias analíticas específicas. Esse agrupamento foi

realizado a partir da identificação de padrões nos dados, considerando semelhanças, diferenças e a frequência de ocorrência dos eventos observados. Ao final dessa subetapa, os códigos provisórios que não foram encontrados nos dados foram excluídos da análise, resultando em um número final de 77 códigos.

A subetapa “Definição dos temas” ocorreu após o processo de codificação do 2º ciclo. Os temas são resultados da codificação, são frases ou sentenças que descrevem os processos mais sutis e tácitos (Rossman; Rallis, 2003). Os dados brutos são analisados reunindo componentes que quando observados isoladamente podem não fazer sentido. Por isso faz-se necessário “juntar as peças” para que os temas sejam formulados (DeSantis; Ugarriza, 2000). A Figura 2, a seguir, apresenta a estrutura lógica que demonstra como os temas surgiram.

FIGURA 2 - MODELO DE ANÁLISE E CODIFICAÇÃO DOS DADOS



FONTE: Adaptada de Saldaña (2013)

A Figura 2 representa o modelo de análise desta pesquisa. O contorno ao redor dos códigos isolados (CóD), indica a subtetapa de codificação do 1º ciclo. A partir do momento em que os códigos são agrupados em categorias analíticas inicia-se o processo de codificação do 2º ciclo da etapa de análise. A definição dos temas ocorre após esse processo. Os temas e a análise cruzada dos casos são a base para a construção da teoria a partir dos casos.

O Quadro 10 a seguir apresenta os principais códigos, categorias e temas originados a partir dos dados da pesquisa. O Apêndice D apresenta um quadro com todos os códigos desenvolvidos nesta pesquisa.

QUADRO 10 - CATEGORIAS ANALÍTICAS, CÓDIGOS E TEMAS EMERGENTES

Categoria de análise	Códigos associados	Temas originados
Trajetória dos EIAAs	Objetivos de criação Motivações para criação Desafios de Criação	EIAAs como agentes de institucionalização das ações afirmativas
Práticas de DSG	Políticas de DSG Ações de Sensibilização e Educação Campanhas de divulgação Ações calendário de Lutas Espaço de acolhimento Outras pautas relacionadas	Práticas de DSG como resultado do trabalho dos atores
Trabalho de criação de instituições	Advocacia Definição Construção de identidades Alteração de associações normativas Construção de redes normativas Mimetismo Educação	Trabalho institucional como estratégia para institucionalização das ações afirmativas direcionadas à DSG
Trabalho de manutenção de instituições	Habilitação Dissuasão Policiamento Valorização e demonização Incorporação e rotinização	
Trabalho de interrupção de instituições	Desconexão de sanções Desassociação de fundamentos Enfraquecimento de suposições e crenças	
Desafios internos e operacionais	Falta de informação do público LGBTQIA+ Falta de Recursos financeiros Falta de Recursos humanos Canais oficiais de denúncias Sistemas de informação defasados Estrutura e Instalações do EIAA	Desafios internos como limitações para atuação dos EIAAs
Resistências culturais e políticas	Contexto político externo Contexto político interno Falta de apoio gestão Resistência comunidade acadêmica	Resistências culturais e políticas como influências do panorama e regime sociopolítico
Panorama sociopolítico	Violência, preconceito, LGBFobia Contexto político externo	Panorama sociopolítico como

		pressões para criação e atuação dos EIAAS
Regime Sociopolítico	Resistência da comunidade acadêmica Falta de apoio reitoria Contexto político interno	Regime sociopolítico como limitações para atuação dos EIAAs
Espaço Social Universitário	Atores de transição Coletivos LGBTQIA+	Espaço social universitário como espaços para criação de práticas de DSG

FONTE: O autor (2025).

A última etapa, **construção teórica a partir dos casos**, contemplou duas subetapas. A primeira, “análise cruzada dos casos”, foi desenvolvida com base na análise individual dos casos, estruturada pela contextualização dos resultados da pesquisa, especificamente pela análise da trajetória de cada um dos EIAAs. Essa etapa foi importante para a observação de cada caso de maneira autônoma e criteriosa (Eisenhardt, Kathleen M; Graebner, 2007), o que possibilitou compreender o contexto histórico, desenvolvimento, transformações dos EIAAs e ao longo do tempo e as práticas de DSG em cada caso.

Posteriormente os casos foram analisados em conjunto para explicar a atuação dos atores nos EIAAs e o trabalho institucional desenvolvido por eles para a implementação das práticas de DSG, bem como, os desafios observados nesse processo. Essa junção foi relevante para a posterior construção de teoria a partir dos casos em consonância com Eisenhardt e Graebner (2007).

A segunda subetapa foi a “discussão teórica”. Esta, contemplou a relação dos resultados da pesquisa com a literatura. As discussões foram conduzidas a partir da MPL das transições com ênfase em transições sociais, levando em consideração os principais precursores dessa abordagem teórica. Por fim, ao final da discussão, os principais resultados desta pesquisa foram delineados em quatro proposições que sintetizam os resultados da pesquisa. De acordo com Eisenhardt e Graebner (2007) as proposições representam uma maneira eficiente para a divulgação de resultados de estudos científicos.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esse capítulo apresenta os resultados originais desta pesquisa. Os resultados são apresentados de acordo com a ordem dos objetivos propostos neste estudo. Assim, inicialmente são apresentadas as trajetórias dos EIAAs. Em seguida são expostas as práticas de DSG desenvolvidas pelos EIAAs das universidades. A seguir são apresentados os tipos de trabalho institucional observados na atuação dos atores nos EIAAs para a implementação das práticas de DSG. Por fim, são expostos os desafios identificados neste estudo durante a atuação dos atores nos EIAAs

4.1 TRAJETÓRIA DOS ESPAÇOS INSTITUCIONAIS DE AÇÕES AFIRMATIVAS DAS IES

Esse tópico descreve a trajetória dos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas das IES analisadas neste estudo. Inicialmente é apresentada uma breve contextualização sobre o histórico e estrutura de cada IES, seguida da construção da trajetória dos EIAAs. A construção da narrativa da trajetória foi norteada pelos seguintes questionamentos: Como surgem os espaços institucionais universitários de ações afirmativas nas IES públicas brasileiras? Qual a finalidade da criação desses espaços? Que fatores motivaram sua criação e que obstáculos foram observados na construção desses espaços? Os resultados desta etapa foram obtidos a partir da análise das entrevistas, Planos de Desenvolvimento Institucional das universidades, publicações disponíveis nos sites e redes sociais oficiais dos EIAAs e das universidades.

4.1.1. Universidade Igualitária: Secretaria de Direitos Humanos

A Universidade Igualitária (UIG) é uma Instituição Federal de Ensino Superior Brasileira localizada na região Centro-Oeste do país, fundada em 1961. A UIG possui 4 campi, a estrutura da Universidade é composta por 8 decanatos, 6 secretarias, 9 órgãos complementares e 5 órgãos auxiliares. A UIG possui atualmente mais de 51 mil discentes e mais de 2 mil docentes (Doc-PDI UIG).

O espaço institucional de ações afirmativas da UIG é a Secretaria de Direitos Humanos (SDHUIG) estruturada em quatro coordenações: coordenação indígena,

coordenação negra, coordenação LGBTQIA+ e coordenação das mulheres. A SDHUIG possui atualmente 15 membros distribuídos entre as atividades administrativas e as coordenações (Doc-Histórico UIG).

Dentre as coordenadorias vinculadas a SDHUIG, destaca-se para a finalidade deste estudo, a coordenadoria LGBTQIA+, responsável pela promoção dos direitos de pessoas LGBTQIA+ (Doc-Histórico UIG). Em resumo, as competências dessa coordenadoria são: promover campanhas e ações afirmativas sobre diversidade sexual na UIG, acompanhando casos de discriminação como homofobia, transfobia, lesbofobia e bifobia. Além disso, cabe a coordenadoria desenvolver estudos, apoiar iniciativas da comunidade acadêmica e promover parcerias internas e externas para criar agendas afirmativas e de visibilidade sobre o tema. A SDHUIG também oferece acolhimento e encaminhamento psicossocial para pessoas LGBTQIA+, articula redes de pesquisa e mantem um espaço de apoio e referência para questões ligadas à diversidade sexual (Doc-Histórico UIG).

A história do EIAA da UIG inicia em 2013 com a criação da Diretoria de Diversidade. Os dados indicam que as motivações que levaram a criação do EIAA foram as próprias reivindicações da comunidade acadêmica relacionadas ao gerenciamento das demandas afirmativas como racismo, a LGBTFobia, além da atuação de coletivos universitários que, na época, lutavam por seus direitos. O movimento estudantil, especialmente vinculado às questões raciais, foi o principal catalisador para a UIG estabelecer o primeiro espaço voltado a ações afirmativas. Paralelamente, em 2013, a Universidade também enfrentava várias manifestações de violência e LGBTfobia, que intensificaram as mobilizações sociais e as ações dos coletivos. As declarações dos entrevistados, apresentadas a seguir, reforçam essas motivações.

> A criação dessa Diretoria, a história dela é bem interessante porque na verdade é... existia uma... meio que uma demanda né, da própria comunidade universitária por conta de temas que muitas vezes não avançavam, né?! Então, por exemplo, a questão dos assédios... é... da questão da violência contra mulheres né, aí a gente tinha a questão da LGBTfobia, questão do racismo. Então assim, todas essas pautas elas tinham uma demanda que a Universidade ainda não conseguia resolver né [...]. E aí a gente tinha coletivos, que ainda tem na Universidade, então eram coletivos LGBT, tinha coletivo de mulheres [...] então a questão da LGBTfobia também, a gente tinha muito trote LGBTfóbico né, que acabava... é... como fala? Trazendo constrangimentos aos alunos dentro dessa prática, machista heteronormativa. Sempre tinha uma denúncia sobre essa questão desses trotes né, tanto da parte das estudantes, das meninas cis, quanto da parte da comunidade LGBT. Então também era uma outra questão, estudantes

> também trans que tinham muita dificuldade até pra usar o nome social, porque ainda a gente não tinha regularizado nacionalmente a questão do uso do nome social, né? (Entrevistada 1UIG).

> As pessoas negras começaram a adentrar a Universidade e a partir disso começaram a surgir casos de racismo, né?! E também teve um caso de feminicídio lá na Universidade no Instituto de Biologia, onde uma estudante foi assassinada por outro aluno e aí nesse contexto todo teve essa cobrança da comunidade né, pra poder a UIG dar uma resposta, né?! Como é que tá acontecendo esse tanto de caso de violências, violações de direitos e a Universidade não toma providência?! Aí criaram a Diretoria, em 2013. Aí a Diretoria ela foi criada com intuito de... promover né, a ... como se diz? Na verdade, foi criada assim pra proteger os direitos das minorias né, no caso pessoas LGBTQIA+, pessoas negras, indígenas e mulheres (Entrevistado 3UIG).

> [...] na verdade até o reitor da época era um reitor assim mais conservador e tal, a leitura que a gente faz é assim "ah, temos que fazer alguma coisa, e vamos fazer logo porque se né, a questão da mídia, a questão da pressão a gente não fizer nada nesse sentido vai ficar muito pior e tal". [...] então não teve muito algo assim "ah, vamos criar algo pensado coletivamente", não. O que teve foi uma pressão popular, ela (a reitoria) só criou assim por conta da pressão popular né, dos movimentos que a época era muito... que eram mais significativos, mais atuantes (Entrevistado 5UIG).

Um dos atos de violência que instigou a criação do EIAA da UIG foi um caso de LGBTfobia envolvendo violência física e verbal. Uma estudante lésbica foi agredida no estacionamento de um dos campi da Universidade em 2013. A violência foi descrita pela maioria dos entrevistados da UIG como um sinal de que, a partir do ocorrido a Universidade precisava se posicionar, principalmente pelo fato de que o caso foi levado ao Ministério Público.

> Quando a Diretoria foi criada teve dois casos acima de LGBTfobia na UIG, né?! Uma foi um... foram... pichações no CA de Direito, com dizeres LGBTfóbicos, né?! E a outra foi uma mais grave assim que foi uma estudante lésbica que foi agredida no estacionamento, né?! Ela foi agredida no estacionamento da Universidade enquanto as pessoas a xingavam né, de sapatão, de não sei o quê e bateram mesmo assim, foi bem feio assim esse caso. E aí o a comunidade acadêmica se mobilizou né, principalmente estudantes... se mobilizou e cobrou uma resposta da Universidade. E aí foram pro Ministério, aí o Ministério também cobrou essa resposta da Universidade, aí foi que a Universidade criou a Diretoria (Entrevistado 3UIG).

> [...] com a criação da Diretoria da Diversidade, na verdade ela só foi criada porque aconteceu uma questão que acho que bem emblemática assim de dizer que é uma estudante, ela foi vítima de lesbofobia no né, no estacionamento. E aí isso antes da criação em 2013, né?! Ela foi pra o Ministério Público, denunciou [...] o Ministério Público pressionou a UIG pra que criasse a Diretoria da Diversidade assim. Na verdade foi um acordo técnico assim de que "olha UIG você não tem feito nada né, pra proteger essas pessoas, pra acolher essas denúncias, você tem que fazer alguma coisa". Enfim, e aí somado a outros problemas que a UIG já estava vivenciando assim, de ter muitas demandas, muita pressão popular de criar alguma coisa, de criar algum setor, algum órgão responsável e até então não tinha. E aí meio que criou, meio assim, foi criado assim de cima pra baixo a

> Diretoria da Diversidade, no início ali pra inglês ver, sabe, assim algo muito sem estrutura, sem nada, mas em questão de ações mesmo efetivas né, pra a população LGBTQIA+ (Entrevistado 5UIG).

Outro evento relevante para o contexto desta pesquisa foi a aprovação da resolução sobre o uso do nome social pelo Conselho de Administração da UIG em 2017. Na época, 52 Universidades Federais brasileiras já haviam regulamentado o uso do nome social e a própria resolução foi inspirada em normativas de outras instituições federais, na Declaração Universal dos Direitos Humanos dentre outras portarias governamentais do Brasil que já garantiam esse direito (Doc- Publicações UIG).

Os principais desafios de criação do EIAA envolveram as instalações físicas. De acordo com a fala do Entrevistado 3UIG: “[...] a UIG criou a Diretoria e alojou em uma... não tinha um local assim adequado pra uma diretoria funcionar, né?! Era em sala de aula ou então em algum espaço que alguma outra algum outro algum... alguma outra unidade emprestou assim provisoriamente”. O entrevistado também menciona que o orçamento designado a Diretoria era bem baixo em relação as outras unidades da instituição.

Além disso, foi apontado como desafio, a própria reestruturação que extinguiu a Diretoria de Diversidade e criou o SDHUIG. Em fevereiro de 2024 um novo Ato da reitoria sinalizou algumas informações sobre a estrutura, atribuições e competências da SDHUIG. Ficou estabelecido que a SDHUIG deverá ser dirigida pela Secretária de Direitos Humanos, nomeada pela reitoria. Além das coordenações mencionadas anteriormente, a estrutura também abarca os setores técnicos: administrativo, comunicação, de projetos, de atendimento e internacional (Doc-Ato Funções SDHUIG).

Segundo alguns entrevistados, a decisão de reestruturar o EIAA foi tomada, como “de cima para baixo” e, ainda que o espaço tenha se reestruturado para um nível hierárquico maior, a infraestrutura continuou a mesma. A universidade não tem conseguido contratar ou realocar funcionários para apoiar o crescimento da secretaria que ainda parece estar se adaptando ao novo modelo de gestão que deve abarcar outras questões relacionadas aos Direitos Humanos, além daquelas já coordenadas pela antiga Diretoria. “Eu acho que vai levar uns anos até ela ser exatamente como ela foi idealizada. Falta essa infraestrutura acompanhar esse ideal né, assim tanto de servidores, quanto a estrutura física mesmo, né?” (Entrevistada 4UIG). “Basicamente

só transformou o nome e o *status*, tanto é que um dos desafios que a gente tem enfrentado é isso, mudou né, transformou pra Secretaria de Direitos Humanos, mas os recursos humanos, o pessoal, a autonomia continuam a mesma" (Entrevistado 5 UIG).

A reestruturação levou ao descontentamento de alguns atores do EIAA porque essa decisão não levou em consideração que o crescimento do EIAA deveria abarcar também o aumento de recursos para a gestão do espaço. Além disso, foi mencionado que a mudança do nome "Diretoria de Diversidade" para "Secretaria de Direitos Humanos" trouxe inseguranças quanto a abrangência da atuação do EIAA, segundo a Entrevistada 4: "a gente sempre ficou dividido. Eu mesma achei que a gente não tava com capacidade de pegar essa uma temática mais ampla em relação a direitos humanos pela estrutura que a gente tinha, fui um tanto contra assim, mas acabou sendo implantada".

A mudança do nome do EIAA também parece ter sido influenciada por questões de conservadorismo universitário.

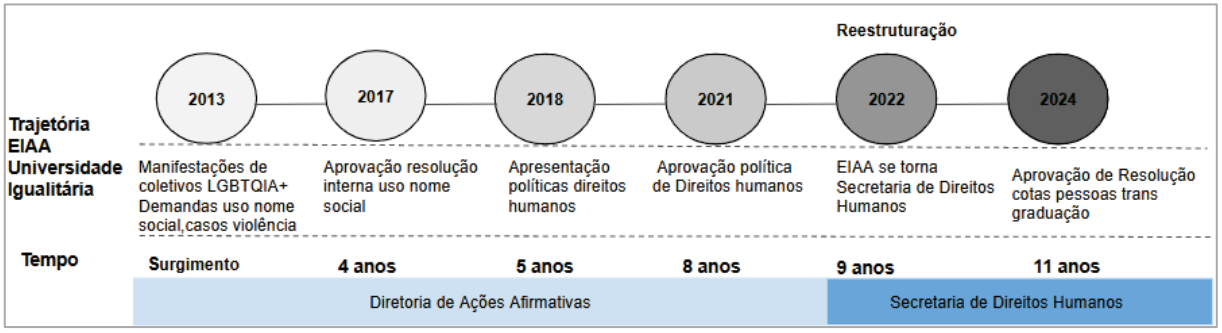
> [...] a gente sabe que diversidade incomoda as pessoas, então, por exemplo, os outros setores da Universidade mais conservadores não gostavam muito desse termo né, "Diretoria da Diversidade, não sei o quê", que era muito focado em LGBTs, indígenas e a população negra... aos poucos foram agregando outras minorias enfim, né?! Então esse nome a gente percebe que incomodava assim, suava muito "aí, Diretoria da Diversidade, não sei o quê, esses veado tá fazendo, não sei o quê" (Entrevistado 5UIG).

Os entrevistados também apontaram como desafios relacionados a construção da reestruturação do EIAA, o contexto político externo brasileiro, que na época não favorecia as discussões sobre as pautas afirmativas. Tal contexto diz respeito ao cenário político de extrema direita que assumia a presidência do país entre 2019 e 2022. Conforme mencionado pela Entrevistada 2UIG "[...] num momento de bombardeio das Universidades e principalmente nos temas que a gente trabalha né? [...] e assim sabendo o cuidado que a gente tinha que tomar né, em relação a várias as várias decisões que foram tomadas". Junto a isso, a Entrevistada também menciona que estava havendo na mesma época eleições universitárias para a nova gestão.

Alguns eventos envolvendo a criação de políticas institucionais internas também marcaram a trajetória do EIAA da UIG, como por exemplo a apresentação da Política de Direitos humanos em 2018 e sua aprovação em 2021. Outro marco relevante foi uma iniciativa mais recente, a decisão do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, pela aprovação unânime de uma resolução que estabelece 2% das vagas em todas as modalidades de ingresso primário na graduação para as pessoas trans. A aprovação ocorreu outubro de 2024 (Doc-Notícias UIG).

A Figura 3 a seguir apresenta a cronologia dos principais eventos históricos que ocorreram durante a trajetória do EIAA da Universidade Igualitária.

FIGURA 3 - PRINCIPAIS EVENTOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA DA SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS DA UIG



FONTE: O autor (2025)

Em síntese, os dados evidenciam que a trajetória de criação do EIAA da UIG surge a partir de pressões da comunidade acadêmica, dos coletivos universitários e manifestações sociais em decorrência de diversos atos de violência e LGBTfobia, assim como acusações de racismo, preconceito contra estudantes indígenas e violências contra mulheres que ocorreram na Universidade.

As violências ocorridas na época chamaram a atenção da mídia, diversas reportagens vieram à tona mostrando a sociedade os casos de violências vivenciados pelos estudantes na instituição (Doc-Publicações UIG), em consequência disso, as mobilizações sociais e estudantis forçaram idealização e criação do EIAA.

Os dados elucidam que a resposta da UIG para institucionalizar um EIAA parece ter sido em maior grau em decorrência dessas pressões do que pela consideração e relevância das pautas afirmativas no contexto universitário. Tal argumento fica evidente quando a gestão universitária da época, cria a Diretoria de Diversidade sem estrutura física adequada e quase que imediatamente após ação do

Ministério Público e as pressões sociais em decorrência da violência ocorrida na Universidade.

A falta de recursos financeiros, humanos e de infraestrutura que foram apontados como desafios durante a criação da Diretoria de Diversidade e após sua reestruturação em Secretaria de Direitos Humanos, ainda foram mencionadas pelos entrevistados como dificuldades para a implementação das práticas de DSG na atualidade, evidenciando que mesmo após 12 anos desde sua fundação o Espaço Institucional de Ações Afirmativas ainda não se mostra como prioridade da Gestão Universitária.

4.1.2. Universidade Diversa: Secretaria de Ações Afirmativas

A Universidade Diversa (UD) é uma instituição de Ensino Superior Federal Brasileira fundada em 1961 e localizada na região sudeste do país. Sua estrutura organizacional é composta por quatro campi, sete pró-reitorias, cinco superintendências e sete secretarias. A UD possui um quadro de 3.686 servidores incluindo professores e técnicos administrativos e mais de 23 mil estudantes de graduação e pós-graduação (Doc-PDI UD).

O Espaço Institucional de Ações Afirmativas da Universidade Diversa é a Secretaria de Ações Afirmativas (SAAUD), vinculada à reitoria da universidade que atualmente possui 5 servidores alocados. Sua história, contudo, inicia-se em 2014, com a criação da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania, que, em sua estrutura, incluía o Departamento de Cidadania e Direitos Humanos. Em 2017, movimentos estudantis começaram a surgir na universidade em resposta a casos frequentes de racismo, o que levou a uma reestruturação do EIAA, então renomeado como "Diretoria de Ações Afirmativas" (Entrevistada 1UD e Entrevistado 2UD).

Em 2023, uma nova reestruturação ocorreu: a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania foi extinta, e a Pró-Reitoria de Políticas Afirmativas e Diversidade foi criada. Nessa nova configuração, a Diretoria de Ações Afirmativas e Diversidade foi mantida, tornando-se, em junho de 2024, uma Secretaria de Ações Afirmativas vinculada à reitoria (Doc-Histórico UD; Entrevistada 1UD).

A reestruturação do EIAA em uma Secretaria de Ações Afirmativas foi considerada um avanço, pois, nessa configuração, ela deixa de trabalhar as ações afirmativas exclusivamente para questões estudantis para tratar dessas pautas como

uma política institucional (Entrevistado 2UD). No entanto, a UD ainda não possui um setor específico para atender as demandas da comunidade universitária LGBTQIA+ (Entrevistada 1UD), uma vez que o EIAA abrange vários grupos de diversidade social sem divisões específicas para gerenciar cada um deles (Doc-Histórico UD).

Com relação ao objetivo da SAAUD, ela foi desenvolvida para atuar como um espaço para a promoção de políticas de ações afirmativas, com ênfase em questões de gênero, diversidade sexual, étnico-raciais, populações indígenas, rurais, quilombolas e pessoas com deficiência. Sua atuação visa desenvolver estratégias que consolidem as ações afirmativas como um princípio ético-político na universidade, abrangendo temas como acesso, permanência, formação de servidores, currículo e produção de conhecimento (Doc-Histórico UD).

Os dados indicam que a atuação da UD voltada às práticas de diversidade, sexualidade e gênero se intensificou com a entrada da atual secretária executiva, Entrevistada 1UD, em 2014, na então na época “Diretoria de Direitos Humanos e Cidadania”.

> E aí assim, eu acho que desde a entrada da Entrevistada 1UD, ela conseguiu fazer muitas mudanças interessantes sabe assim, ela é uma pessoa incrível porque a própria presença dela já causa transformação, o próprio fato da mulher... uma mulher trans sendo secretária executiva, ocupando esse espaço, esse lugar já cria todo uma necessidade de mudança de postura dentro da Universidade sabe, e eu acho que muitas vezes também ela levou essa pauta, carregou melhor essa bandeira [...] Mas a questão LGBTQIA+ continua sendo ainda tipo, ela tá aqui, mas não tá. Mas ainda assim, o “tá aqui”, mas não tá eu acho que só tá porque a Entrevistada 1UD tá, entendeu? (risos) O pouco que a gente avançou, o pouco que a gente conseguiu ainda criar foi graças a presença dela, eu acho assim, entende?! [...] ela sempre teve o envolvimento com todos os... todos os digamos, as forças de militância aqui do Estado (Entrevistado 2UD).

Na época da criação do Departamento de Cidadania e Direitos Humanos, o Entrevistado 2UD foi convidado para assumir um cargo de gestão nessa diretoria e convidou a Entrevistada 1UD delegando a ela as ações voltadas a DSG. Naquele momento não foi possível implementar muitas práticas voltadas a comunidade LGBTQIA+ devido a situações que estavam acontecendo na universidade, denominadas pelo entrevistado 2UD como “focos de incêndio”, que exigiam toda a atenção dos responsáveis pela diretoria.

> [...] a gente tava enfrentando um problema seríssimo, problema não, eu considero uma solução, a gente estava enfrentando um desafio que era algum eram algumas reivindicações de alguns grupos que defendiam a

> questão da necessidade de mudança da postura da Universidade porque a nossa Universidade também é muito racista. Então assim isso era algo que tava muito forte naquele momento assim, a ponto de ter situações de fechamentos da Universidade, esses grupos tavam reivindicando com muita força. E aí, o Departamento de Direitos Humanos ele deixa de ser Departamento de Direitos Humanos e passa a ser um Departamento de Ações Afirmativas (Entrevistado 2UD).

A análise dos dados documentais indicou que de fato, nos primeiros anos de sua criação, a atuação do EIAA era incipiente em se tratando das pautas de DSG, uma vez que suas publicações no site oficial nesse período eram direcionadas ao seu trabalho de assistência estudantil (Doc-Publicações UD).

Para enfrentar as questões relacionadas ao racismo na UD, os atores passaram a se mobilizar para criar práticas voltadas especificamente para essa pauta, deixando em segundo plano as demandas relacionadas DSG. Esse direcionamento permitiu que a universidade avançasse nas questões raciais, mas, ao mesmo tempo, a instituição não conseguiu evoluir em outras áreas de ações afirmativas.

> [...] eu acho que a Universidade ela tinha um incêndio, ela precisava controlar esse incêndio então ela criou esse espaço pra dialogar sobre essas questões raciais, mas transformou isso num transformou num lindo mural pra ser exposto sabe, "olha como nós resolvemos isso, olha como que nós temos hoje em dia uma Universidade mais inclusiva (Entrevistado 2UD).

Em relação às práticas de DSG, observou-se que as primeiras articulações para essa pauta na época da Diretoria começaram em 2018, com a criação de uma conferência de ações afirmativas com a participação da gestão universitária. Durante essa conferência, foram abordadas políticas de acesso e permanência de estudantes, entre outros temas, resultando na aprovação de uma “agenda afirmativa” com cinco eixos para ações afirmativas, incluindo demandas da população LGBTQIA+ universitária.

Os dados indicam que a pauta LGBTQIA+ na UD tem sido pouco desenvolvida ao longo da trajetória do EIAA, devido a uma série de desafios enfrentados pelos atores na criação e no decorrer de sua atuação. Um dos principais desafios foi a configuração inicial do espaço como “Diretoria de Direitos Humanos e Cidadania”, que era ampla e contava com poucos atores para atender a diversas demandas, como a concessão de bolsas de permanência e o acesso dos estudantes à universidade. Além disso, faltava uma abertura institucional para abraçar pautas ligadas à DSG.

Observou-se ainda que as dificuldades estavam associadas ao trabalho individual dos atores, sendo desenvolvido por sua própria persistência e desejo de ver as mudanças acontecerem, uma vez que não contavam com o apoio da gestão nem com o envolvimento mais amplo da comunidade acadêmica.

> Apesar das barreiras impostas, nós fomos conseguindo mostrar que eram necessárias e conseguimos mostrar que deveríamos fazer né, mesmo assim até hoje eu não vejo uma abertura tão grande na Universidade para tratar dessas questões sabe, aí de uma maneira geral de todo toda a comunidade e Universidade. Essa é uma pauta que não tem muita abertura (Entrevistada 1UD).

> [...] Então, aí que tá a questão sabe, como é uma coisa muito individual não tem, aí por isso mais uma vez o problema que eu vejo é essa não institucionalização, essa não construção de uma política né... é uma atitude muito individual (Entrevistado 2UD).

Além disso, observou-se que, ao longo da trajetória do EIAA da UD, houve pouco envolvimento de coletivos universitários e do movimento estudantil em relação à pauta LGBTQIA+. Esse cenário é agravado pela ausência de uma política institucionalizada que possa orientar de forma sistemática as ações dos atores nessa questão.

> Eu acho que houve algumas situações que realmente houve movimentação estudantil e mesmo assim meio que não... como eu vou dizer? Quase que um *delay*. Por exemplo, nós fizemos uma grande movimentação um tempo atrás que era a questão dos banheiros né, os banheiros sem gênero né, a gente criou a ideia do banheiro com o gênero ao qual você se identifica. Ficamos quase um ano cara, entre levar isso pra conselho, autorização porque é difícil né, e conselho de estudantil não aprovava, até que o conselho aprovou colocar um cartazinho de papel dizendo "ah, aqui na Universidade Diversa você acessa o banheiro de acordo com o gênero que você se identifica", só isso cara, um ano que a gente teve que fazer pra poder fazer isso, um ano pra botar um cartazinho na porta. Mesmo assim, existem setores na Universidade onde esses cartazinhos não estão nem fixados. E aí teve um professor que falou besteira na rede social lá do curso [...], isso vazou, os estudantes vieram quebrando o pau, felizmente, ainda bem, vieram quebrando o pau com esse professor e discutiram, enfim. Mas isso a gente já tava há um ano cara, sabe, encarando esse desafio de conseguir fazer esse pequeno movimento. [...] E eu não culpo eles, eu não culpo os estudantes, eu culpo o fato da gente não tá construindo realmente esse diálogo porque isso não é uma questão como como eu falei mais uma vez institucionalizado, isso não é uma política, entendeu? (Entrevistado 2UD).

Em relação ao envolvimento dos estudantes nos avanços do EIAA, os atores identificaram a necessidade de um engajamento maior e vêm buscando formar grupos de trabalho (GTs), com destaque para a mobilização de um coletivo, especialmente de pessoas trans, para dialogar e somar forças ao trabalho da SAAUD. Embora a

reestruturação do espaço em uma secretaria vinculada à reitoria seja vista como um avanço, ainda não foram criadas divisões específicas para atender às diversas demandas individuais de ações afirmativas, como uma coordenadoria dedicada à DSG.

> E aí a partir da criação da Secretaria esse escopo ele aumenta, não só para o corpo discente, mas também pra o corpo docente, técnico administrativo e pra toda a comunidade Universitária, né?! O que para mim só reforça a necessidade de você ter essas divisões que trabalhem exclusivamente pra algumas demandas, o que mais do que justifica essa necessidade, mas mesmo assim até hoje ainda não temos (Entrevistada 1UD).

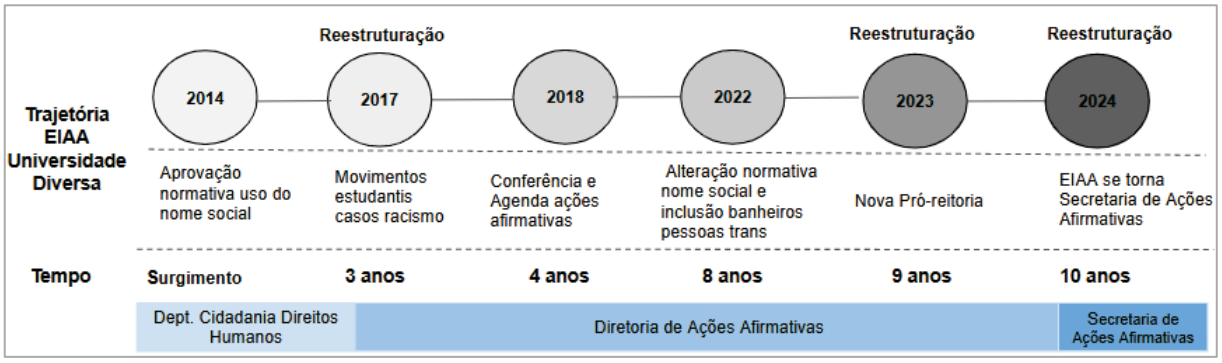
Ademais, os atores ainda encontram dificuldades para promover discussões voltadas à criação de uma política de ações afirmativas que oriente o trabalho da SAAD. E a criação do EIAA parece ter sido muito mais para a visibilidade de que existe um setor que trata das ações afirmativas em si, do que para desenvolvê-las e institucionalizá-las.

> [...] Pô, você acabou de construir uma Secretaria de Ações Afirmativas, “vamos construir a política, vamos construir a política racial com a questão das de qual é a posicionamento da Universidade frente a questão do racismo, qual é a política da Universidade com relação às questões LGBTQIA+, qual é a política da Universidade com relação a questão da acessibilidade, ações afirmativas”. Não. Não tão discutindo isso em momento algum, pelo contrário continuam fazendo demandas isoladas para continuar digamos construindo esse lindo mural, entende? (Entrevistado 2UD).

Cabe ressaltar que a única política interna relacionada a comunidade LGBTQIA+ que a UD possui é a normativa que dispõe sobre o uso do nome social por pessoas travestis, transexuais e transgêneras desenvolvida em 2014 que foi revogada e substituída por uma outra resolução em 2022 para acrescentar o termo que se refere ao uso de banheiros e demais espaços no âmbito da universidade por essas pessoas (Doc-Resolução Nome Social UD).

A Figura 4, a seguir apresenta os principais eventos históricos observados na trajetória do espaço institucional de ações afirmativas da UD.

FIGURA 4 - EVENTOS HISTÓRICOS DA TRAJETÓRIA DA DO ESPAÇO INSTITUCIONAL DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UD



FONTE: O autor (2025)

Em síntese, observa-se que a trajetória do Espaço Institucional de Ações Afirmativas da Universidade Diversa é marcada por constantes reestruturações e adaptações, no entanto nesse processo de reestruturações houve poucos e dificultosos avanços no que tange as práticas de DSG. O movimento estudantil que atuou exigindo respostas da universidade as suas demandas foram aqueles ligados as questões raciais, porém a ausência do envolvimento de coletivos LGBTQIA+ e o apoio da gestão universitária e comunidade acadêmica se mostraram problemas desafiadores para que os atores envolvidos no EIAA possam avançar, fazendo-os muitas vezes sentir-se que estão trabalhando sozinhos para observar pequenos avanços.

Observa-se ainda a necessidade de uma política de ações afirmativas mais consolidada e abrangente, que inclua divisões específicas para atender as demandas de diferentes grupos de diversidade, como a população LGBTQIA+. Embora a SAAUD tenha alcançado avanços ao se tornar uma secretaria vinculada à reitoria, sua atuação ainda é limitada pela falta de uma estrutura que possa responder plenamente às necessidades de cada grupo, especialmente em temas como gênero e sexualidade.

Isso reflete a falta de comprometimento institucional por parte da gestão universitária para incentivar a aprovar uma política abrangente que oriente e forneça apoio ao trabalho dos atores no EIAA. Essa falta de apoio se amplia a própria evolução das práticas e políticas de DSG na universidade que vem se mostrando demoradas e inconsistentes.

4.1.3. Universidade Orgulho: Secretaria de Ações Afirmativas

A Universidade Orgulho (UO) é uma Instituição de Ensino Superior Federal, localizada na região sudeste do Brasil e fundada em 1968. A UO conta com quatro campi e sua estrutura organizacional é composta por sete pró-reitorias e sete secretarias. A instituição possui atualmente aproximadamente 26 mil alunos matriculados e um corpo de 2.222 servidores, entre técnicos administrativos e docentes (Doc-PDI UO, Doc-Histórico UO).

O espaço institucional responsável pelas ações afirmativas da UO é a Secretaria de Ações Afirmativas (SAAUO), um órgão de apoio administrativo vinculado à reitoria da instituição, criado em 2015. Desde então, a SAAUO é encarregada de desenvolver e implementar políticas de ações afirmativas na universidade, bem como estabelecer mecanismos permanentes de monitoramento e consulta à comunidade para avaliar a eficácia dos procedimentos adotados, além da qualidade e impacto dos resultados. Atualmente, a SAAUO é constituída por quatro coordenações: Coordenação de Gênero e Diversidade, Coordenação Étnico-Racial e Coordenação de Direitos Humanos e Acessibilidade compostas por sete servidores, incluindo o secretário geral, os coordenadores e vice coordenadores de cada uma das coordenadorias. A equipe da SAAUO é composta por 21 pessoas, distribuídas entre suas coordenações incluindo multicampi e suas atividades administrativas, dentre elas atuam TAEs, professores, estagiários e tradutores e intérpretes de Libras (Doc-Histórico UO).

A Coordenação de Gênero e Diversidade compete acolher e promover políticas, reflexões e ações direcionadas às relações de gênero e à diversidade afetivo-sexual na sociedade em geral e, especificamente, na instituição, com foco no combate à violência de gênero, à homofobia, à transfobia e a outras formas de discriminação (Doc-Histórico UO).

A criação da SAAUO está ligada a eventos que já ocorriam na instituição antes de 2015. Em meados dos anos 2000, a UO começou a receber, em intercâmbio, estudantes estrangeiros vindos da África, Argentina e Uruguai, cujo acolhimento, na época, era realizado por professores (Entrevistado 6UO). Paralelamente, destacava-se o trabalho de uma professora e um grupo de estudantes envolvidos em projetos sobre questões étnico-raciais. A atuação desse grupo contribuiu para avanços significativos, como a criação de políticas de reserva de vagas para estudantes negros

e pardos e o vestibular indígena, que, embora não tenham sido instituídos pela SAAUO, fazem parte de sua trajetória e atuação (Entrevistada 4UO; Entrevistado 6UO).

A UO foi uma das universidades pioneiras na adoção de ações afirmativas voltadas ao ingresso de grupos específicos, como indígenas, pessoas em situação de refúgio e estudantes provenientes de escolas públicas que se autodeclaram negras (pretas ou pardas) ou indígenas. Essa iniciativa serviu como um dos modelos para a Lei 12.711/12, conhecida como Lei de Cotas, que estabeleceu a reserva de vagas para estudantes de escolas públicas e para aqueles que se autodeclaram pretos, pardos e indígenas (Doc-Histórico UO).

Os dados revelam que a idealização e implementação dessas políticas de ações afirmativas foram impulsionadas pela eleição do presidente Lula em 2002, momento em que as primeiras leis de ações afirmativas começaram a ser introduzidas no país (Entrevistado 6UO). Paralelo a isso, novas demandas sociais relacionadas a estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica surgiam na universidade, e, por volta de 2006, iniciou-se a formulação da atual política de ações afirmativas e da própria SAAUO (Entrevistado 3UO).

Em 2005 foi criada a Comissão de Ações Afirmativas da UO, na época responsável por formular propostas para um Programa de Ações Afirmativas. O programa foi desenvolvido a partir de uma série de debates da comissão com a comunidade acadêmica, discussões em colegiados da universidade, recebendo contribuições de departamentos acadêmicos, coordenações de curso, conselhos e manifestações individuais e foi regulamentado em 2007 (Doc-Relatório de Gestão 2016 UO).

Além disso, entre 2014 e 2015, alguns campi da UO já promoviam eventos focados em temas feministas, de gênero e LGBTQIA+, fortalecidos pelo envolvimento de grupos estudantis e coletivos universitários que organizavam eventos, simpósios e confraternizações. Nessa mesma época, também surgiram as primeiras discussões sobre o uso do nome social na universidade (Entrevistada 5UO).

> Chegou um ponto que esses grupos e as pessoas aqui na UO sentiram a necessidade de se criar algo que pudesse atender esse grupo, então a partir de uma breve discussão desses grupos cria uma coordenadoria, aí pra chegar em junho de 2015 pra criar uma Secretaria de Ações Afirmativas. [...] Foram pessoas que eram da comunidade, pessoas pretas, pardas e negras,

> pessoas trans, pessoas que se autodeclaram indígenas, pessoas com vulnerabilidade econômicas que estavam chegando aqui (Entrevistado 6UO).

> [...] dentro dos próprios coletivos e movimentos na Universidade como um todo tava exigindo uma ação política mais efetiva da Universidade sobre o assédio né, e também uma visibilidade maior pras questões LGBT muito mais impulsionada pela questão do nome social e das pessoas trans e travestis que estavam presentes, tavam já se tornando mais visíveis na Universidade aquele momento, né?! (Entrevistada 5UO).

Em 2014 O Conselho Universitário (ConsUni) da UO aprovou uma regulamentação que garante o direito ao uso do nome social a estudantes, servidores ou qualquer pessoa transexual ou travesti que possua vínculo temporário ou permanente com a Universidade (Doc-Relatório de Gestão 2016 UO).

A criação da Secretaria de Ações Afirmativas (SAAUO) em 2015 foi uma iniciativa da gestão universitária, motivada pela pressão de coletivos universitários para atender às demandas dos estudantes, até então negligenciadas. Os dados mostram que a decisão da reitoria de estabelecer a SAAUO foi uma medida ousada, considerando a resistência significativa e a formação de grupos de extrema direita que visavam assumir a gestão no ano seguinte.

O conservadorismo e a ascensão desses grupos de extrema direita foram identificados como os primeiros desafios à criação do EIAA e continuaram a impactá-lo entre 2017 e 2021, período em que tais grupos assumiram a gestão universitária. Além disso, os entrevistados destacaram que o contexto político externo, marcado também pela presença de forças de extrema direita no poder executivo do país, dificultava o trabalho dos atores envolvidos no desenvolvimento de políticas de ações afirmativas na instituição.

> [...] em 2017, no final de 2017 teve as eleições, mas já vinha um grupo né, bastante conservador se organizando pra o ano seguinte. A gente não sabia que ia ter essa outra chapa que venceria depois né, então eu só tô aqui olhando pra trás né, vislumbrando que havia sim né, esse movimento conservador, mas que tinha interesses políticos também e que realmente depois a gente viu em nível nacional acontecer (Entrevistada 5UO).

> Nós tivemos quatro anos de longa dificuldade. Quem estava na gestão não apoiava as ações afirmativas, nós somos uma Secretaria, se não tiver o apoio da gestão, reitoria e todo o grupo não andamos, não conseguimos andar. Isso é fundamental, o que nos atrapalhou muito 4 anos atrás, de 2017 a 2021 (Entrevistado 6UO).

> [...] quando eu voltei, antes de voltar do pós-doutorado a Reitoria me convidou pra assumir a Secretaria né, porque vinha vindo num processo de reconstrução da gestão passada né, sem ser a gestão que tá agora, a gestão de 2017 à 2021, uma gestão que a Reitoria né, mais ligada à direita, extrema

> direita assim com o alinhamento bem forte do Governo Bolsonaro, tentou de alguma forma sufocar né, só não acabou com as ações afirmativas porque não era possível mesmo porque é uma política de institucionalizada [...] quem estava na SAAUO tentou proteger a SAAUO né, de alguma forma (Entrevistado 7UO).

Outros desafios enfrentados durante e nos anos subsequentes à criação da SAAUO foram a falta de remuneração para os cargos de coordenação da secretaria e a ausência de redução na carga horária dos servidores que também exerciam funções como docentes (Entrevistada 2UO, Entrevistada 4UO, Entrevistado 7UO).

Apesar desses obstáculos, observa-se que o EIAA da UO teve alguns avanços com a criação de políticas voltadas para a institucionalização dessas ações. Segundo os entrevistados, os avanços ocorreram principalmente após a transição da antiga gestão (2017-2021) para a atual (2021-2025), que, com um perfil "mais progressista", tem colaborado para o desenvolvimento do trabalho da secretaria (Entrevistado UO1). Entre esses avanços, destacam-se a conquista de remuneração para os cargos de coordenação e a expansão desses cargos para os demais campi, que agora também contam com representações da SAAUO.

Esse apoio da gestão tem sido acompanhado por novas mobilizações em favor das ações afirmativas e pelo fortalecimento de um GT de pessoas trans, que tem se mostrado importante para o trabalho da SAAUO nos últimos anos. Contudo, nota-se que tanto o apoio da gestão universitária quanto o fortalecimento desse coletivo podem estar relacionados a um trágico caso de suicídio ocorrido nas dependências da universidade em 2022.

> [...] o que também ajudou muito a eclodir... teve um disparador muito importante na UO que fez com que a gestão olhasse também com esse olhar pra a diversidade. Teve um caso de suicídio de um aluno trans na moradia estudantil [...] e aí isso causou assim, um ato, foi feito um evento de, enfim de conscientização [...] em um espaço emblemático na instituição onde foi toda a comunidade universitária convocada [...]. Então precisou de um fato como esse infelizmente pra que eu acho que esse GT e pessoas que tivessem mais envolvidas com a pauta ainda que informalmente se sensibilizassem e tomassem pra essa consciência: "isso não pode continuar acontecendo aqui né, a gente precisa olhar com outro olhar pra essa questão e enfim acolher, né essas questões da Universidade". E então na minha visão foi a partir daí desse ponto né, infeliz e trágico que serviu do luto pra que fosse construído a luta (Entrevistado 1UO).

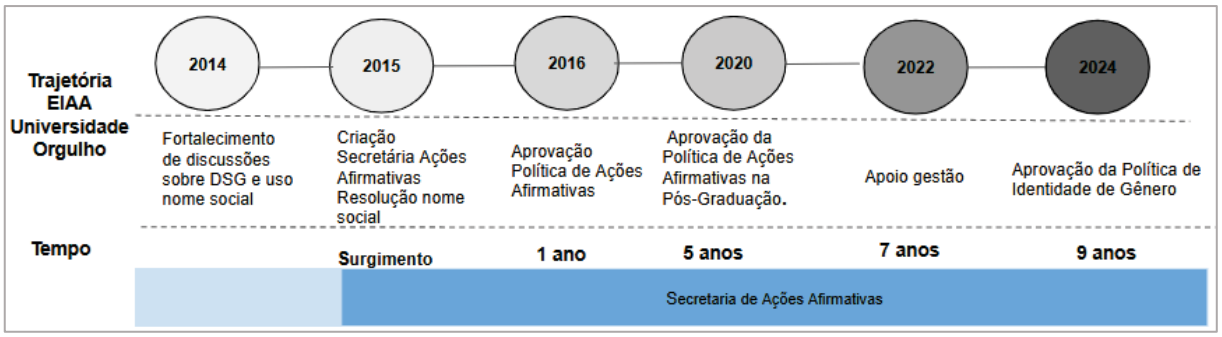
Ao longo de sua trajetória, a SAAUO desenvolveu algumas políticas voltadas para ações afirmativas. A primeira, desenvolvida em 2014 foi a resolução para o uso do nome social (Doc-Resolução nome social UO), a segunda, implementada em 2016,

foi a “Política de Ações Afirmativas” (Doc-Política Ações afirmativas UO) que orienta a promoção dessas ações no âmbito da universidade. Em 2020 foi a aprovada a Política de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, criada para garantir o acesso à pós-graduação a grupos de diversidade social, incluindo pessoas trans e travestis (Doc-Política pós-graduação UO).

Mais recentemente, em agosto de 2024 foi aprovada pelo Conselho Universitário a Política de Identidade de Gênero, esta última começou a ser desenvolvida em 2021 e abrange aspectos mais amplos sobre identidade de gênero no âmbito da universidade, substituindo a resolução de 2014 para o uso do nome social (Doc-Política Identidade de gênero UO, Doc-Publicações UO).

A Figura 5 a seguir apresenta os principais eventos históricos que marcam a trajetória SAAUO.

FIGURA 5 - EVENTOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA SECRETARIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UO



FONTE: O autor (2025)

Por fim, os dados evidenciam que o EIAA da UO surge em resposta às demandas do público de diversidade social na instituição, associadas ao trabalho de professores, estudantes e coletivos universitários que levantavam pautas de ações afirmativas, cobrando respostas da gestão universitária.

Ressalta-se também a relevância do contexto político, tanto interno quanto externo, que influenciou, positiva ou negativamente, a atuação da SAAUO na universidade. A trajetória da SAAUO mostrou-se moldada em alguns momentos por esse contexto, evidenciando a importância do apoio da gestão universitária para que suas atividades fossem efetivamente implementadas e ampliadas na universidade. Isso é visível nas dificuldades de criação apontadas nos dados, como o

conservadorismo e o contexto político institucional, além da carga horária insuficiente disponibilizada a alguns professores para atuar nesse espaço.

Ainda que avanços tenham sido observados ao longo da trajetória da SAAUO, eles levaram anos para se concretizar, e o EIAA sofreu apagamento quando a pauta das ações afirmativas não esteve entre as prioridades da gestão universitária.

4.1.4. Universidade Arco-Íris: Núcleo LGBTQIA+

A Universidade Arco-Íris é uma instituição de ensino superior integrante do Sistema Federal de Educação do Brasil, localizada na região Nordeste do país. Fundada em agosto de 1946, atualmente possui três campi distribuídos em diferentes áreas do estado de origem. A comunidade acadêmica da universidade conta com cerca de 49 mil pessoas, incluindo professores, servidores técnico-administrativos e estudantes de graduação e pós-graduação. A administração central é composta pela Reitoria, oito Pró-Reitorias e duas Superintendências (Doc-PDI UA).

O espaço institucional dedicado às ações afirmativas relacionadas à Diversidade Sexual e de Gênero da UA é o Núcleo LGBTQIA+. Seu objetivo é implementar a política LGBTQIA+ da universidade, promovendo o acolhimento, a inserção e a permanência dessa comunidade na instituição. Além disso, o núcleo coordena e executa projetos voltados aos direitos da população LGBTQIA+ (Doc-Histórico UA).

Atualmente o Núcleo é composto por quatro servidores de nível superior e médio, nove bolsistas que se dividem em duas frentes de trabalho: a comunicação que atua na divulgação das ações do núcleo nas mídias sociais e a frente de pesquisa que investiga temas e prepara o material para a sensibilizações desenvolvidas pelo núcleo (Entrevistado 1UA).

Embora essa estrutura tenha sido formalizada em 2020, suas raízes remontam à criação da Diretoria LGBTQIA+, um órgão vinculado ao gabinete do reitor e encarregado da implementação de políticas de DSG desde 2015 (Doc-Publicações UA). Esse foi o primeiro esforço institucional da UA em resposta às demandas por direitos e inclusão da comunidade LGBTQIA+.

A criação da Diretoria LGBTQIA+ em 2015 foi motivada, em parte, pela chegada das primeiras estudantes trans por volta de 2014 e 2015. Naquele período, essas estudantes exigiam o direito de serem chamadas pelo nome social e a inclusão

desse nome em documentos institucionais, como os trabalhos de conclusão de curso. A UA ainda não possuía uma política estruturada para o uso do nome social, e a mobilização das estudantes pressionou a universidade a reconhecer essa necessidade. Diante disso, alguns atores da Pró-Reitoria de Pós-Graduação começaram a construir essa política e, paralelamente, a estruturar a Diretoria LGBTQIA+ (Entrevistada 2UA).

A mobilização das estudantes foi fundamental para impulsionar a criação da primeira política de inclusão LGBTQIA+ na UA, garantindo o direito ao uso do nome social para pessoas trans. Instituída em 1º de fevereiro de 2016, essa política assegurou o direito de pessoas transgênero, travestis e intersexo de usarem o nome social nos registros acadêmicos da graduação, pós-graduação e extensão (Doc-Portaria Nome Social UA).

Esses avanços na UA ocorreram paralelamente ao Decreto Federal Nº 8.727, promulgado pelo Ministério Público em 28 de abril de 2016, que reconheceu a identidade de gênero de pessoas trans e travestis, garantindo o direito ao uso do nome social no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Esse decreto proporcionou respaldo às universidades federais e outras instituições públicas para desenvolverem e implementarem políticas de uso do nome social, alinhando suas práticas institucionais à legislação nacional (Entrevistado 1UA).

As atividades da Diretoria LGBTQIA+, na época, além da implementação de políticas era a realização de ações de sensibilização para com a comunidade acadêmica que se dava principalmente pela criação de programas audiovisuais, divulgados no site institucional do núcleo e em suas redes sociais oficiais. A diretoria atuava sobre 4 diretrizes de ações: Preventivas, criando campanhas, pesquisas, cursos de capacitação e eventos institucionais. Protetivas: protegia a comunidade acadêmica LGBTQIA+ a partir de estratégias em parceria com a Superintendência de Segurança Institucional e Ouvidoria. Direcionadas a saúde: parceria com o espaço trans do hospital das clínicas e com o núcleo de apoio à saúde dos estudantes e servidores e apoio a pesquisa e extensão: realização de congressos, seminários e publicações voltadas a DSG (Doc-Publicações UA).

Em 2019, com a mudança de gestão da UA, a Diretoria LGBTQIA+ passa a ser chamada de “Núcleo LGBTQIA+” que iniciou suas atividades efetivamente em agosto de 2020. Naquele período, houve também a reestruturação da equipe e a

coordenação do núcleo passou a ser exercida pelo atual coordenador (Entrevistado 1UA).

Atualmente o Núcleo de Políticas LGBTQIA+ integra o comitê de políticas afirmativas, diretamente vinculado ao gabinete do reitor, cujo presidente é o mesmo. O comitê também integra o Núcleo de acessibilidade e o Núcleo de Educação das relações étnico-raciais. Apesar desta ser a estrutura atual do núcleo, durante sua fala a entrevistada 2UA afirmou que recebeu recente notícia de que os núcleos que integram o comitê de políticas afirmativas deverão se tornar uma Diretoria associada ao gabinete do reitor.

Essa recente mudança pode ser considerada vantajosa para os núcleos, uma vez que como comissão suas funções eram de cunho mais deliberativo e como diretoria espera-se que eles possam ter mais autonomia.

> [...] é justamente porque essa é nossa estrutura a gente tá é um comitê, comitê ele não tem... é até estranho a gente pra mim né, na minha percepção a gente fazer parte de um comitê porque um comitê pressupõe que seja algo que é muito mais deliberativo, né? Do que executivo. E aí a gente é execução a gente faz né, a gente realiza, comitê pra mim dá essa coisa mais de representatividade né, de ser composto por representações né, e não por unidades que que são fixas né, como nós somos unidades fixas, nós estamos dentro de um comitê que que tem uma tendência né, a ser um órgão mais fluido. E aí eu acho que veio a ideia né, do reitor de colocar de os núcleos dentro de uma Pró-Reitoria essa era a ideia né, que circulava no ano passado da gente, a gente iria pra dentro de uma Pró-Reitoria, se não me engano a Pró-Reitoria de ações estudantis e ia ser criado uma Diretoria dentro da Pró-reitoria, mas agora quando aconteceu que a gente soube que a gente continua no gabinete do reitor, mas é uma Diretoria dentro do gabinete do reitor, mas o fato de se transformar em uma Diretoria eu acho que que traz esse lugar de algo mais fixo sim e mais executivo né, do que deliberativo como seria um comitê (Entrevistada 2UA).

Durante a criação do Núcleo, o principal desafio identificado foi a pandemia de Covid-19. Quando o núcleo estava em processo de desenvolvimento e reestruturação, surgiram dificuldades para dar continuidade ao trabalho que os atores já vinham realizando, agora no novo contexto de atividades remotas. Apesar disso, a reestruturação revelou uma aceitação significativa por parte da comunidade acadêmica, facilitada pelo envolvimento da gestão da época que assumiu a universidade em 2019.

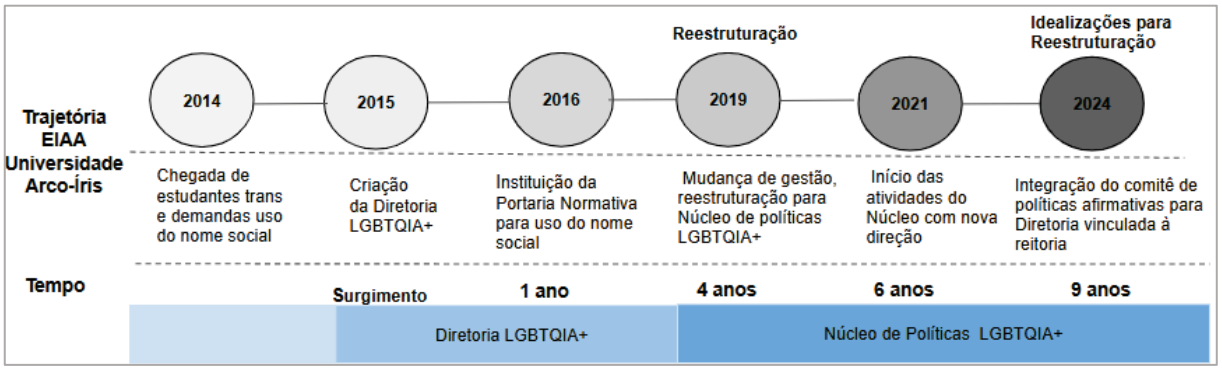
> É... pra o núcleo 2020, sim né, com certeza essa é algo que eu posso te dizer né, foi bem recebido. Até porque eu acho que coincide com o momento histórico, esse momento de pandemia e aí as pessoas ficaram muito mais conscientes né, das novas demandas sociais, das pautas afirmativas. Então

> essa gestão atual né, que na época foi se eleger pela primeira vez já trouxe né, em sua plataforma política na época das eleições as pautas afirmativas e a criação desses núcleos ou a recriação desses núcleos porque também foi criado, por exemplo, o núcleo de estudos étnico raciais que não existia (Entrevistado 1UA).

O núcleo LGBTQIA+ da UA, na sua vertente de comunicação, tem se mostrado ativo em divulgar suas práticas de DSG pelo seu Instagram oficial. A conta possui atualmente 6.477 seguidores, 466 publicações e realiza postagens frequentes que divulgam além dos seus projetos, outras ações institucionais relacionadas a DSG.

A Figura 6 a seguir apresenta a síntese dos principais eventos históricos na trajetória do Núcleo de Políticas LGBTQIA+ da UA.

FIGURA 6 - PRINCIPAIS MARCOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA DO NÚCLEO LGBTQIA+ DA UA



FONTE: O autor (2025)

Em síntese, observou-se que o EIAA da UA surgiu principalmente para atender às demandas de estudantes trans, que exigiam o uso do nome social numa época em que a política nacional na administração pública ainda estava sendo estruturada pelo Ministério Público. Essas demandas impulsionaram tanto a criação da Diretoria LGBTQIA+ quanto a formulação da política interna para o uso do nome social, que foi aprovada alguns meses antes do Decreto Nº 8.727, que reconheceu a identidade de gênero de pessoas trans e travestis e conferiu o direito ao uso do nome social no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Os oito anos de trajetória do Espaço Institucional de Ações Afirmativas da UA possibilitaram o amadurecimento na implementação de suas práticas e, principalmente, a comunicação do Núcleo com a comunidade acadêmica por meio de sua mídia social (Instagram). O período da pandemia mostrou-se desafiador para a evolução do trabalho dos atores envolvidos nessa configuração, mas eles se mostram

esperançosos com a provável reestruturação do Núcleo para integrar uma das unidades estratégicas (Diretoria) do Gabinete do reitor.

4.1.5. Universidade Inclusiva: Pró-Reitoria de Ações Afirmativas

A Universidade Inclusiva (UIN) é uma Instituição de Ensino Superior Federal Brasileira, fundada em 1960 e localizada na Região Sul do país. A Universidade possui cinco campi, é constituída por 8 Pró-reitorias e 7 secretarias. A UIN possui aproximadamente 29 mil alunos e 5.660 servidores distribuídos entre os campi (Doc-PDI UIN, Doc-Histórico UIN).

O espaço institucional de Ações Afirmativas da UIN é a Pró-reitoria de Ações Afirmativas (PROAFUIN) criada em 2022 a partir de uma iniciativa da Gestão 2022-2026. No entanto, sua história inicia com a Secretaria de Ações Afirmativas instituída em 2016 por iniciativa do Reitor da Época (Entrevistada 2UIN, Doc-Histórico UIN).

Embora tanto a criação quanto a reestruturação do EIAA da UIN tenham resultado de iniciativas da Gestão Universitária, observa-se que, antes da criação da Secretaria de Ações Afirmativas, já existiam na UIN coletivos LGBTQIA+ que atuavam como espaços de acolhimento e de compartilhamento de experiências entre os próprios estudantes. Esses coletivos apresentavam as pautas e reivindicações da comunidade LGBTQIA+ em reuniões do Diretório Central do Estudante (DCE) da Universidade, bem como em manifestações e discussões promovidas por núcleos de pesquisa relacionados a Gênero e Diversidade. Conforme mencionado pela Entrevistada 1UIN, é possível entender que a criação do EIAA foi motivada pelas pressões exercidas pelos coletivos LGBTQIA+, somadas ao envolvimento de alguns movimentos sociais.

> [...] Então, conforme esses núcleos podiam né, fazer alguma célula, evento, palestra né, coordenar simpósios ou congressos os movimentos também ocupavam um pouco esse espaço né, e estavam sempre num trabalho ativo e conectado com algumas das instituições da nossa cidade assim. Então aqui a gente vai ter algumas ONGs e que acho que foram as que ajudaram a conquistar alguns direitos mesmo né, de tanto na criação de um Fórum na cidade, quanto na instituição do Conselho Municipal de Direitos LGBT e que vai dando projeção também né, ou pressão não sei, pra que as instituições elas vão se adequando a essas temáticas. Então acho que mais ou menos assim a partir dos movimentos, a partir da estruturação dos núcleos de estudo né, os grupos de pesquisa, mas também conectado com o movimento de fora da Universidade que e que claro não são só de pessoas de fora porque muitas das pessoas das instituições ou do movimento social acabam circulando na Universidade de alguma forma né? [...] mas não é um trabalho de alguém que

> fez ou faz sozinho né, é um fruto mesmo assim de uma luta coletiva (Entrevistada 1UIN).

É importante ressaltar que em 2015, antes da formalização do EIAA, foi aprovada a normativas que dispõe sobre o uso do nome social por pessoas trans no contexto da universidade (Doc-Resolução nome social UO) que possivelmente foi exigência dos próprios movimentos sociais universitários, junto a criação do Decreto Federal Nº 8.727 do Ministério Público em 28 de abril de 2016 que garantia esse direito a nível nacional.

Além disso, a UIN foi a primeira IES brasileira a instituir uma Pró-Reitoria exclusivamente dedicada às pautas de ações afirmativas e equidade. Até 2022, a maioria das IES federais tratava essas questões dentro de outras Pró-Reitorias, como a de Assuntos Estudantis, ou em estruturas menores. Com essa reestruturação, o EIAA recebeu novos cargos e alocou servidores concursados para compor seu quadro de pessoal. A reestruturação trouxe benefícios significativos para o EIAA, como evidenciado na fala da (Entrevistada 3UIN).

> [...] é um ganho bem grande pra Universidade e é algo bem inovador pensando em Instituição Educacional Federal pro Ensino Superior [...] a Secretaria ela é uma estrutura que não tem orçamento, que não tem... muito espaço pra pessoa pra uma pra expandir, ela é mais enxuta, em geral ela funciona ali com poucos servidores, ela não tem muito espaço no organograma da Universidade pra expandir porque ela tá restrita, tem uma situação restrita, principalmente em relação ao orçamento. A Pró-Reitoria ela já dentro da estrutura ela já consegue expandir, ela consegue ter diretorias e superintendências relacionadas, que depois desdobram em Coordenadorias (Entrevistada 3UIN).

O objetivo da PROAFUIN é desenvolver políticas e ações institucionais, pedagógicas e acadêmicas voltadas à promoção de ações afirmativas na Universidade. Essas iniciativas abrangem o ensino na educação básica, graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, contratação de pessoal e gestão institucional, de forma transversal e em articulação com as demais estruturas universitárias (Doc-Histórico UIN).

A PROAFUIN se empenha em estruturar e promover políticas que incentivem o acesso e a permanência de estudantes, desde o ensino básico até a pós-graduação, bem como de servidores docentes e técnicos, de forma equitativa na Universidade. Esse trabalho é realizado por meio do enfrentamento das desigualdades socioeconômicas e da discriminação contra grupos historicamente em situação de

vulnerabilidade na sociedade, como pessoas negras, indígenas, quilombolas, mulheres, comunidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência e com necessidades específicas, entre outros grupos (Doc-Histórico UIN).

Sua estrutura é composta por um comitê permanente de políticas afirmativas e equidade e duas diretorias: a Diretoria de Validações, composta pela coordenadoria de validações de cotas e a Diretoria de Ações Afirmativas composta por 4 coordenadorias: Coordenadoria de Apoio Administrativo, Coordenadoria de Diversidade e Enfrentamento da Violência de Gênero, Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais e Coordenadoria de Acessibilidade Educacional. Atuam na PROAFUIN 31 pessoas em diferentes cargos e distribuídas entre todas as suas coordenações e divisões (Doc-Histórico UIN). Durante a reestruturação da Secretaria em Pró-Reitoria, essas coordenadorias já existiam e foram mantidas, uma vez que foram consideradas um trabalho exitoso já realizado pelo EIAA (Entrevistada 2UIN).

A Coordenadoria de Diversidade e Enfrentamento de Violência de Gênero (CDEVG) cabe estabelecer políticas de enfrentamento à LGBTfobia e à violência contra a mulher, com o objetivo de promover os direitos da população universitária LGBTQIA+ e das mulheres vítimas de violência (Doc-Histórico UIN, Entrevistada 2UIN).

As coordenações que atualmente compõem a Diretoria de Ações Afirmativas da PROAFUIN, antes da criação da Secretaria de Ações Afirmativas, existiam como grupos ou projetos específicos voltados para diversas pautas de ações afirmativas, algumas delas vinculadas a outras Pró-Reitorias.

A Coordenadoria de Diversidade e Enfrentamento da Violência de Gênero (CDEVG) foi a última a ser desenvolvida e assim como as demais coordenações foi criada antes da Secretaria de Ações Afirmativas, instituída em 2016 com objetivo de coordenar o trabalho dessas coordenações de maneira mais articulada (Entrevistada 3UIN).

Quando a CDEVG foi criada, embora já houvesse pessoas atuando para atender aos seus objetivos, a coordenação ainda não era um órgão oficializado e permaneceu nessa condição até 2022. Nesse ano, foi instituída uma Função Gratificada para a chefia, o que formalizou a Coordenadoria como parte oficial do organograma da Universidade (Entrevistada 1UIN).

> [...] minha análise em relação a isso tem a ver com as escolhas também né, e essas escolhas elas vão acontecer por uma série de razões, pelas equipes que nos assessoram, por aquilo que é prioridade pra gente também, quando a gente consegue entender e incorporar a necessidade de atuação dentro de uma determinada problemática. E aí a gente consegue ver que não é uma prioridade (risos), o fato de não ter né, um setor formalizado não é prioridade, o fato de não ter um orçamento [...] porque a gente tem orçamento pra uma série de coisas pra publicidade, por exemplo [...] (Entrevistada 1).

A informalização da CDEVG foi o primeiro desafio identificado na criação de um órgão dentro do EIAA para tratar das pautas relacionadas a população LGBTQIA+ na Universidade, que foi sendo negligenciado até a reestruturação deste espaço em PROAFUIN.

Além disso, o que se observou foi que essa própria reestruturação representou um processo desafiador para os atores, principalmente pela indisponibilidade de recursos durante a reestruturação, o que pode ser evidenciado a partir da fala da Pró-Reitora de Ações Afirmativas:

> O principal (desafio) foi justamente esse da falta de recursos porque a gente monta mais uma Pró-Reitoria, não foi, por exemplo, desfeita nenhuma outra pra que a gente consiga ser essa e a gente construiu sem nenhum tipo de auxílio. Por exemplo, não houve um aumento nos recursos para construir uma nova estrutura, não, né, a gente teve que racionalizar e verificar dentro das estruturas que a gente já tem, o que que era possível fazer e como era possível trabalhar com os recursos que já tinham pra construir ou consolidar essa Pró-Reitoria. [...] Então a gente fez com o que tem aqui dentro né, equalizando enfim, todo mundo fazendo um esforço coletivo pra conseguir montar essa outra estrutura né, cada um contribuiu um pouco pra ver né, como fazer (Entrevistada 2UIN).

Com relação as Políticas de Ações Afirmativas desenvolvidas pela UIN, a primeira foi instituída em 2016, no mesmo ano de criação da Secretaria de Ações Afirmativas. Essa política trata do acesso e permanência para estudantes que cursaram ensino médio em escolas públicas, estudantes negros e pardos, estudantes indígenas e pertencentes a comunidades quilombolas. No entanto não menciona pessoas LGBTQIA+.

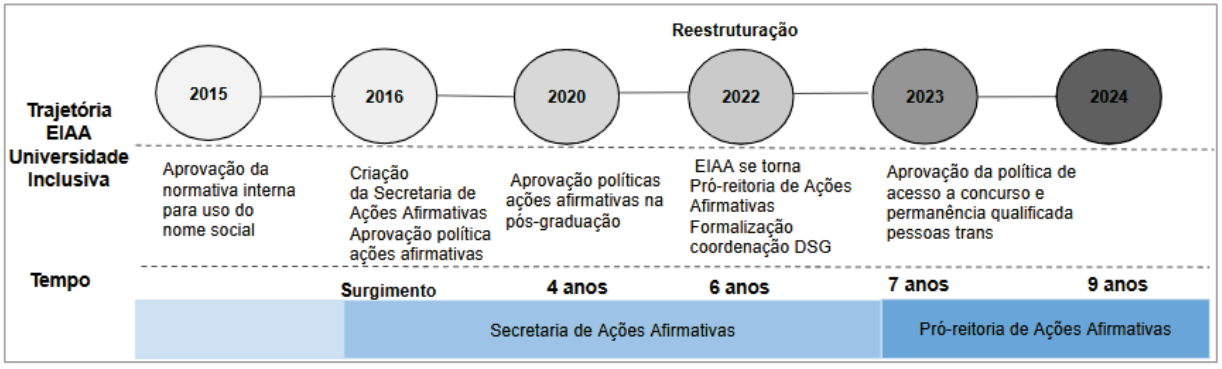
Outra política de ações afirmativas, instituída em 2020 foi aprovação de cotas de acesso a pós-graduação lato e stricto senso para estudantes pretos e pardos, indígenas, pessoas com deficiência e outras categorias de vulnerabilidade social, incluindo a comunidade LGBTQIA+

Mais recentemente em 2023 foi aprovada a Política Institucional de Ações Afirmativas de acesso, concurso e permanência qualificada para pessoas que se

autodeclaram transexuais, travestis, trans masculinas, transgêneros e/ou não binárias. Esse documento amplia as oportunidades de acesso e permanência de pessoas trans na comunidade acadêmica da instituição, tanto na ocupação de cargos efetivos quanto nos processos seletivos para contratações temporárias na administração pública da UIN, além de implementar iniciativas para combater a transfobia, de forma integrada com a educação básica (Doc-Resolução pessoas trans UIN).

A Figura 7 a seguir apresenta os principais acontecimentos observados durante a trajetória do EIAA da Universidade Inclusiva.

FIGURA 7 - EVENTOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA DA PRÓ-REITORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UIN



FONTE: O autor (2025)

Em linhas gerais, observa-se que a trajetória de criação e reestruturação do EIAA da UIN foi resultado de iniciativas da Gestão Universitária vigente na época, mas que estiveram atreladas às próprias exigências dos estudantes por meio dos coletivos universitários LGBTQIA+, que possivelmente já percebiam a necessidade de um ambiente de acolhimento, compartilhamento de experiências e discussões sobre suas demandas.

Percebe-se que, embora a UIN tenha sido pioneira na designação de um Espaço Institucional de Ações Afirmativas a nível de Pró-Reitoria, os dados indicam que a criação desse espaço exigiu grandes esforços dos atores envolvidos, especialmente na formação da coordenadoria voltada as pautas da população LGBTQIA+ que existiu por seis anos como uma coordenadoria informal, sem a designação de um cargo de direção efetivo e com recursos financeiros limitados para sua atuação.

Ainda que a reestruturação tenha sido considerada um avanço para o EIAA e um marco para a história das Ações afirmativas da UIN e no Brasil, as dificuldades quanto a disponibilidade de recursos, principalmente financeiros perduraram durante a sua trajetória, mesmo quando elevada a sua condição à Pró-Reitoria. Os atores envolvidos nesse processo apontaram desafios significativos para a reestruturação desse órgão dentro de uma estrutura ampliada, sem que todos os recursos necessários estivessem disponíveis para essa transição. Tal cenário evidencia a falta de prioridade por parte da gestão em relação às ações afirmativas, em comparação com outras demandas da universidade.

4.1.6. Universidade Plural: Superintendência de Ações Afirmativas

A Universidade Plural (UP) é uma Instituição de Ensino Superior Federal localizada na região Sul do Brasil. A Universidade foi criada em 1913. Atualmente possui seis campi e sua estrutura organizacional é composta por sete Pró-reitorias e quatro Superintendências. A instituição possui mais de 28 mil alunos e aproximadamente 5.890 servidores incluindo técnicos administrativos e docentes (Doc-PDI UP, Doc-Histórico UP).

O Espaço Institucional de Ações Afirmativas da UP é a Superintendência de Ações Afirmativas (SAAUP), criada em junho de 2017 e operacionalizada em 2018. A SAAUP é um Órgão vinculado a Reitoria que tem como objetivo propor, fortalecer e implementar políticas voltadas à promoção da igualdade e à defesa dos Direitos Humanos, com vistas ao desenvolvimento de ações afirmativas e ao reconhecimento das diferenças e da diversidade atendendo os diferentes públicos de diversidade social no âmbito da UP (Doc-Histórico UP, Entrevistada 1UP).

A SAAUP é composta por duas coordenadorias: a Coordenadoria de Diversidade e Inclusão (CDI) que contempla o Núcleo de Apoio as pessoas com Necessidade Especiais e o Núcleo de Gênero e Diversidade sexual e a Coordenadoria de Políticas Afirmativas que inclui o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiro da UP e o Núcleo Universitário de Educação Indígena. Além disso o EIAA também possui uma área de acompanhamento de denúncias e acolhimento para vítimas de violência Dentro do contexto universitário (Doc-Histórico UP, Entrevistada 1UP).

Alguns desses Núcleos já existiam e atuavam na Pró-reitoria de Graduação da universidade e foram vinculados ao EIAA após sua criação, tornando este espaço,

além de um órgão de gestão das políticas afirmativas da universidade, também um espaço de discussão e desenvolvimento de pesquisas acadêmicas. “[...] a proposta do nosso setor é basicamente é fazer enfrentamento de situações de racismo, capacitismo, violência de gênero né, e xenofobia, essas questões que ocorrem no desdobramento das relações ali né, acadêmicas e outras ações que desdobram dentro da UP*”* (Entrevistada 1UP).

O Núcleo de Gênero e Diversidade Sexual atua na prevenção das violências de gênero nos diversos ambientes e momentos da Universidade, promovendo ações educativas voltadas para a prevenção e incentivando o debate acerca das múltiplas e legítimas formas de vivenciar a sexualidade e de construir identidades de gênero. Além disso, acolhe vítimas de violência de gênero, oferecendo apoio psicológico, bem como encaminha e acompanha as denúncias apresentadas (Doc-Histórico UP).

Com relação aos fatores que levaram a criação do EIAA da UP, eles estiveram relacionados uma inciativa da gestão a partir das demandas sociais no âmbito da universidade para que houvesse a criação de um órgão que implementasse as políticas afirmativas incluindo as necessidades específicas de grupos de diversidade. A UP já se encontrava em um processo de crescente abertura para esses temas desde o início das discussões sobre as políticas de democratização do acesso à universidade, culminando em sua aprovação em 2004. Esse movimento possibilitou a criação de um espaço institucional mais propenso ao diálogo com os movimentos sociais (Doc-Publicações UP).

> Pelo que eu já ouvi, já existia uma luta, acho que a principal luta era a luta das pessoas com deficiência porque a medida que foram entrando... a SAAUP também engloba o Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Especiais, e aí esse núcleo era um núcleo mais forte que eu acho que tínhamos e aí começou ter uma movimentação pra ter... e aí, por exemplo, tinha também o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros, então começou ter uma movimentação pra que se formasse a superintendência e aí a superintendência ela foi criada, né?! (Entrevistada 2UP).

> [...] a ideia era institucionalizar uma ação que já tava sendo feita dentro da pró-reitoria de graduação. Então tipo a SAAUP, na verdade, ela foi uma junção de várias coisas em especial do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Especiais que tava dentro da PROGRAD e aí com a virada da gestão né, de 2016 pra 17 houve a proposição de uma superintendência que cuidasse das questões de políticas afirmativas de diversidade e inclusão. E aí, teve toda uma rodada de discussão com as pessoas envolvidas nas pesquisas, nas políticas da época né, em criar e formular esse organograma inicial pra SAAUP (Entrevistada 3UP).

No ano de criação da SAAUP, a posse do superintendente de políticas afirmativas que viria a assumir a gestão do órgão contou com a presença de integrantes de coletivos, núcleos e movimentos sociais que atuavam na UP, o que reforça a participação desses grupos na construção do EIAA (Doc-Publicações UP).

O apoio da reitoria também se mostrou relevante para a criação da SAAUP, o próprio discurso do reitor durante a posse do superintendente, mostrou que havia interesse institucional na fundação do espaço EAA, como observado na declaração do Reitor da UP, na cerimônia de posse do superintendente da SAAUP em 2018.

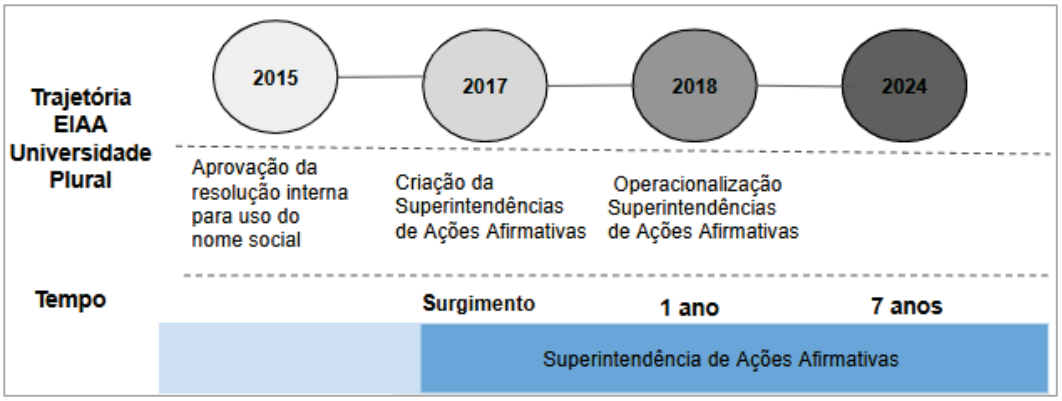
> A cultura de inclusão não pode ficar apenas na retórica, uma vez que o destino da universidade é ser colorida, inclusiva, e não elitista como costumam a afirmar os detratores das universidades públicas. Pensar a política de forma madura significa buscar dialeticamente a síntese dessa negatividade, assimilar institucionalmente o clamor dos movimentos sociais que pedem por mais direitos e fazer com que essa voz não seja mais periférica, de fora, mas que seja, no plano político e institucional, de dentro, para que essa voz se torne a própria voz da universidade (Doc-Publicações UP).

Com relação as dificuldades observadas durante a criação da SAAUP, observa-se que além da falta de recursos e estrutura física (Doc-Notícias UP), fato da estrutura do EIAA ter sido formado por grupos de pesquisadores gerou alguns conflitos internos entre alguns atores envolvidos.

> [...] desafios... tipo teve de planejamento mesmo do quê que cada coordenação, cada unidade, cada área ia desenvolver e pensando nas questões de relacionamento entre a os diferentes atores que atuam nas mesmas áreas assim, sabe?! Tipo, na minha visão de fora ainda tem um problema de vaidade entre os pesquisadores que não me deixam trabalhar com o outro que trabalha na mesma área que eu tipo, é meio insano e incoerente isso, né?! Se o outro trabalha com indígena e eu trabalho com indígena porque não unimos forças pra trabalhamos juntos com os indígenas?! Mas parece que assim esse é uma visão minha depois de trabalhar esses anos na coordenadoria e vendo isso no dia a dia né, eu acho que existe essas rincha, essas disputas de poder e de vaidade que impedem a efetivação de uma política verdadeiramente institucional, sabe?! Se as pessoas conseguissem deixar de lado as questões pessoais e trabalhassem em prol do sujeito né, das ações eu acho que a coisa fluiria melhor sabe, porque hoje a gente tem muitos grupos que trabalham com os muitos grupos de pesquisa e extensão que trabalham com o mesmo público e não conseguem fazer um trabalho coeso (Entrevistada 3UP).

A Figura 8 a seguir apresenta os principais acontecimentos observados durante a trajetória do EIAA da Universidade Plural

FIGURA 8 - EVENTOS HISTÓRICOS NA TRAJETÓRIA DA PRÓ-REITORIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS DA UP



FONTE: O autor (2025)

Em síntese, observa-se que a Superintendência de Ações Afirmativas da Universidade Plural (SAAUP) foi estruturada com a finalidade de atender às necessidades de diferentes grupos sociais. Ela surge como iniciativa da gestão universitária e como resultado das exigências dos estudantes e coletivos universitários, junto ao trabalho dos atores envolvidos em núcleos de estudos e pesquisas relacionados as pautas de diversidade social.

Embora, tenha sido possível perceber que houve o apoio e envolvimento da gestão universitária na formação do EAA, tal movimento de institucionalização das ações afirmativas na UP se mostrou um reflexo das exigências dos movimentos estudantis. No entanto, tal iniciativa também demonstra o interesse da instituição em dialogar com as necessidades contemporâneas da sociedade e incorporar essas vozes ao contexto acadêmico.

Contudo, os desafios enfrentados pela SAAUP, incluindo limitações de recursos e conflitos internos, indicam a complexidade de implementar as políticas de diversidade e inclusão colaborativamente. Questões de relacionamento e competitividade entre grupos de pesquisa e extensão foram identificadas como barreiras à construção de políticas institucionais, ressaltando a necessidade de que os EIAAs sejam estruturados de modo a evitar que as atividades individuais de pesquisa e extensão dos atores envolvidos impactem negativamente na implementação dessas políticas ou seja as ações afirmativas devem ser tratadas como um objetivo maior, transcendendo as iniciativas individuais desses atores.

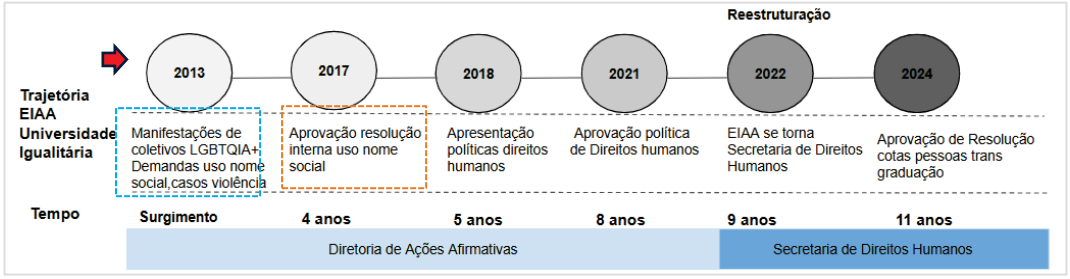
4.2 Motivações e desafios para criação dos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas

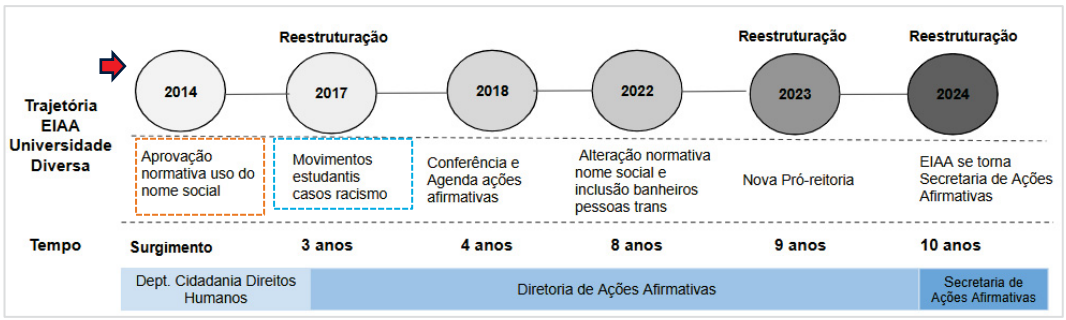
Como surgem os Espaços Institucionais de Ações Afirmativas em Universidades Federas brasileiras, quais são as motivações e principais barreiras enfrentadas na criação desses espaços? A Análise cruzada dos casos permitiu observar aspectos motivacionais e desafios em comum na implementação dos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas nos seis casos analisados.

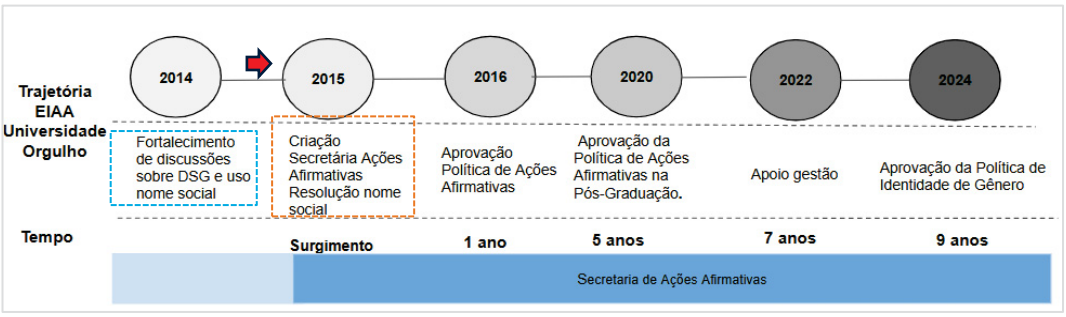
Observa-se que esses espaços surgem principalmente como resposta a demandas sociais e pressões de movimentos estudantis e coletivos universitários orientados pelas diferentes pautas de diversidade social, incluindo aquelas relacionadas às questões do público LGBTQIA+. A criação desses espaços pode ser impulsionada por episódios de discriminação, violência ou violações de direitos, que atraem atenção midiática e mobilizam tanto a comunidade acadêmica quanto a sociedade civil e órgãos governamentais superiores para exigir que a universidade tome uma posição frente a esses problemas.

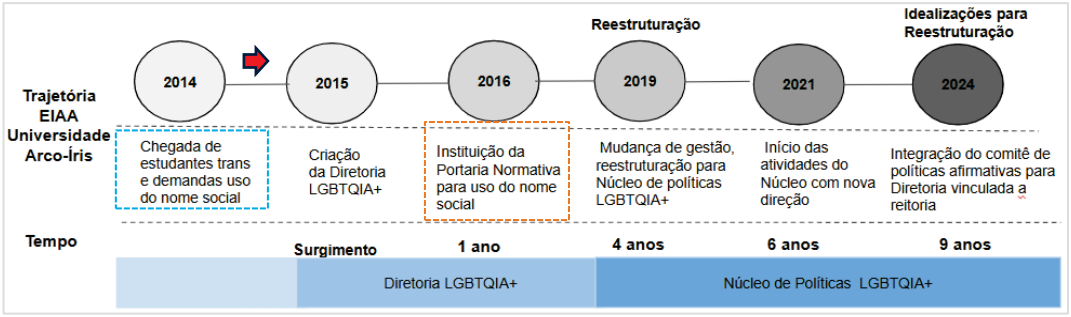
Essa pressão externa e interna leva as administrações universitárias a estabelecerem espaços específicos, como secretarias, núcleos e pró-reitorias, e superintendências dedicadas à promoção da igualdade e à defesa dos direitos de grupos historicamente marginalizados, incluindo pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência, e grupos étnico-raciais dentre outros. Na Figura 9, a seguir é possível observar a trajetória dos EIAAs das seis IES analisadas neste estudo. A setas vermelhas apontam na figura o início da trajetória de cada EIAA, a partir do ano de sua criação. Observa-se ainda na Figura 9, em contorno vermelho, que a política interna de uso do nome social é comum a todas as IES, em alguns casos essa política surge antes da própria criação do EIAA, como observado no caso da UIN e UP, em outros casos elas surgem após a criação desses espaços (UIG, UA) e no caso da UD e UO elas surgem em paralelo a criação dos EIAAs. De qualquer maneira, elas são orientadas pelo Decreto Federal Nº 8.727/2016 que garante o uso do nome social na administração pública. Isso reforça a importância de políticas nacionais para incentivas a criação de políticas internas específicas.

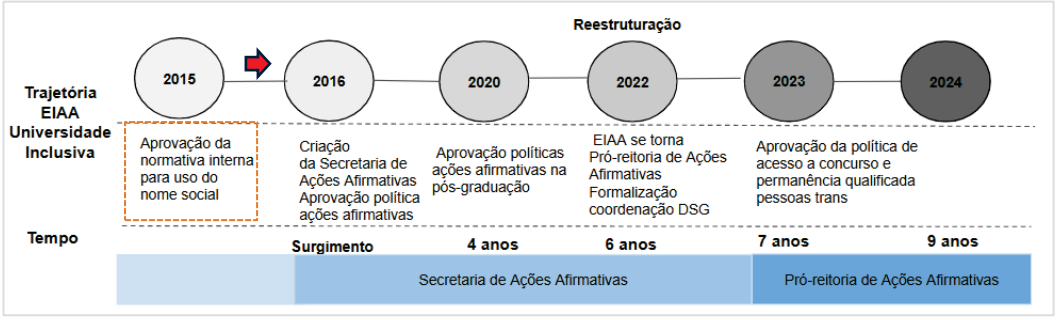
FIGURA 9 - COMPARAÇÃO DA TRAJETÓRIA DOS EIAAS DAS UNIVERSIDADES

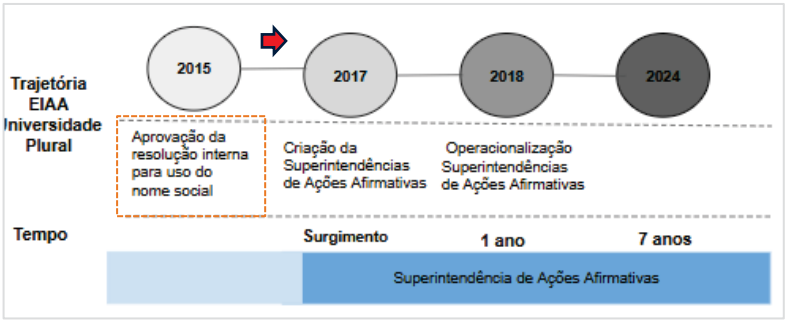












FONTE: O autor (2025)

Ainda conforme pode ser observado na Figura 9, percebe-se que, os EIAAs podem surgir, ou são reestruturados devido a demandas estudantis, manifestações e movimentos de coletivos universitários, que podem ser observados na trajetória da UIG, UD, UO e UA (destacado em contorno azul).

Além disso, destaca-se que as reestruturações podem acontecer em diferentes momentos na trajetória dos EIAAs, a partir do terceiro ano de sua criação. Essa reestruturação é normalmente uma iniciativa da gestão universitária a partir da observação da conjuntura de um cenário político, contextos de violência, pressões externas, que também podem ser observados como motivadores para criação dos EIAAs.

Embora essas transformações tenham sido apontadas como positivas para a atuação desses órgãos, observa-se que os desafios, muitas vezes os mesmos que elas já apresentavam quando foram criados, persistem. Portanto, é importante que a reestruturação desses espaços faça parte das prioridades da gestão universitária e não apenas representem um “ato simbólico” de que a universidade atua com as ações afirmativas.

As motivações para a criação desses espaços incluíram a necessidade de atender às demandas de estudantes e coletivos que reivindicam o reconhecimento e a inclusão de suas identidades e experiências na vida universitária. Além disso, observa-se que em alguns casos há um esforço institucional para alinhar as políticas da universidade com pautas contemporâneas relacionadas a DSG o que pode sinalizar um compromisso com a construção de ambientes acadêmicos mais inclusivos e diversos para o público LGBTQIA+. Além disso as IES podem sentir a necessidade de criar EIAAs devido ao surgimento de políticas provenientes de órgãos superiores, como por exemplo, o Decreto Presidencial nº 8.727/2016.

Entretanto, os inúmeros desafios observados durante a criação dos EIAAs reforçam que nem sempre a pauta das ações afirmativas voltadas à DSG está entre as prioridades da gestão universitária, demonstrando que possivelmente, a resposta da gestão, criando estruturas institucionais para atender a essas demandas, seja muito mais respostas as pressões internas e externas que o seu real envolvimento com a causa.

Entre as principais dificuldades estão a falta de recursos financeiros e humanos, a insuficiência de infraestrutura adequada e, em alguns casos, a resistência institucional e política, que limitam a efetividade desses órgãos. Além disso, as rivalidades internas entre grupos de pesquisa e a falta de uma estrutura organizacional clara podem dificultar a atuação desses espaços na implementação das práticas de DSG.

O Quadro 11 a seguir apresenta os principais objetivos de criação, desafios, e o papel da gestão universitária na criação e consolidação dos EIAAs das universidades analisadas neste estudo.

QUADRO 11 - OBJETIVOS E DESAFIOS DE CRIAÇÃO DOS ESPAÇOS INSTITUCIONAIS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

EIAAs	**Motivações para criação dos EIAA**	**Desafios Observados**	**Posicionamento da gestão frente aos Desafios**
Núcleo LGBTQIA+ da Universidade Arco-Íris	Atender às demandas de estudantes trans pelo uso do nome social e criar políticas internas de reconhecimento de identidade de gênero.	Falta de recursos e desafios de comunicação durante a pandemia.	Apoio limitado; expectativa de reestruturação para elevar o Núcleo ao nível estratégico dentro do Gabinete do reitor.
Secretaria de Direitos Humanos da Universidade Igualitária	Responder às pressões de coletivos e sociedade civil após episódios de violência, LGBTfobia e racismo na universidade.	Recursos financeiros, humanos e infraestrutura insuficientes. Contexto político externo.	Reestruturação elevou o espaço a uma secretaria, mas o EIAA ainda atua sem recursos suficientes considerando sua nova abrangência.
Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade da Universidade Inclusiva	Oferecer acolhimento, espaços de diálogo e políticas de inclusão para a população LGBTQIA+ e outros grupos de diversidade social.	Recursos financeiros limitados, atuação inicial sem coordenação formal.	Reestruturação formalizou o espaço como Pró-Reitoria, mas gestão continua a priorizar outras áreas, dificultando avanços efetivos.

Secretaria de Ações Afirmativas da Universidade Orgulho	Atender demandas de professores, estudantes e coletivos por políticas afirmativas e inclusão social.	Influências políticas internas, conservadorismo e carga horária insuficiente para professores atuarem na secretaria.	Gestão hesitante durante um longo período, avanços lentos devido à falta de priorização da pauta de inclusão e diversidade. Atual gestão apoia e auxilia no desenvolvimento das ações afirmativas.
Secretaria de Ações Afirmativas da Universidade Diversa	Atender às demandas dos estudantes especialmente nas pautas raciais, e ampliar as práticas de diversidade e inclusão social na universidade.	Estrutura insuficiente e baixa adesão institucional; falta de apoio de coletivos LGBTQIA+.	Reestruturações frequentes com pouca eficácia; a gestão tem se mostrado pouco comprometida com a estabilidade do espaço afirmativo.
Superintendência de Ações Afirmativas da Universidade Plural	Responder às exigências de coletivos e movimentos sociais para promover diálogo e inclusão de pautas de diversidade social na universidade.	Conflitos internos entre grupos de pesquisa e insuficiência de recursos financeiros e humanos.	Apoio e envolvimento institucional no início, mas conflitos internos e falta de priorização dificultam a implementação de políticas.

FONTE: O autor (2025).

De maneira geral, os casos analisados mostram que, embora avanços importantes tenham sido alcançados pelos EIAAs, especialmente no diálogo com movimentos sociais e na criação de políticas afirmativas, ainda há muito a ser desenvolvido para consolidar esses espaços. Assim, é importante que eles recebam apoio da gestão durante sua fundação e continuamente enquanto implementam as práticas de DSG.

A gestão deve observar que apenas a criação e o apoio a reestruturações desses espaços não são suficientes para explorar o potencial dos atores envolvidos e abrangência necessária que contemple toda a comunidade universitária na implementação das práticas de DSG. Para atingir seus objetivos os EIAAs precisam receber apoio contínuo, recursos suficientes e uma estrutura organizacional que permita o atendimento adequado às demandas específicas de cada grupo de diversidade social.

4.2 PRÁTICAS DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO DESENVOLVIDAS PELOS ESPAÇOS INSTITUCIONAIS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

Esse tópico tem a finalidade de identificar quais são as práticas de DSG desenvolvidas pelos EIAAs das universidades investigadas neste estudo. Para tanto, foram contemplados os seguintes questionamentos: Que atividades estão sendo desenvolvidas pelos EIAAs para promover a diversidade LGBTQIA+ no âmbito universitário? Quais são os impactos dessas ações para a comunidade LGBTQIA+ universitária?

Os dados analisados para atender a esta finalidade foram resultado da análise dos documentos publicados nos sites e Instagram oficiais dos EIAAs, além das entrevistas semiestruturadas de cada caso (Quadro 6 – relação de entrevistados e Quadro 7- relação documentos analisados).

Nesta pesquisa, considerou-se que as práticas de DSG implementadas pelos EIAAs são todas as atividades e iniciativas desenvolvidas com o objetivo de institucionalizar e promover as ações afirmativas voltadas à DSG, criando um ambiente mais acolhedor, seguro e inclusivo para a comunidade LGBTQIA+ no ambiente universitário.

Os dados mostraram que os EIAAs desenvolvem atividades relacionadas a seis grupos de práticas: Criação e idealização de políticas de DSG; Ações de sensibilização e educação; Campanhas de divulgação, Ações relacionadas ao calendário de lutas LGBTQIA+; Criação de espaços de acolhimento e “Apoio a atividades internas relacionadas”. O Quadro 12 a seguir apresenta a descrição dessas categorias.

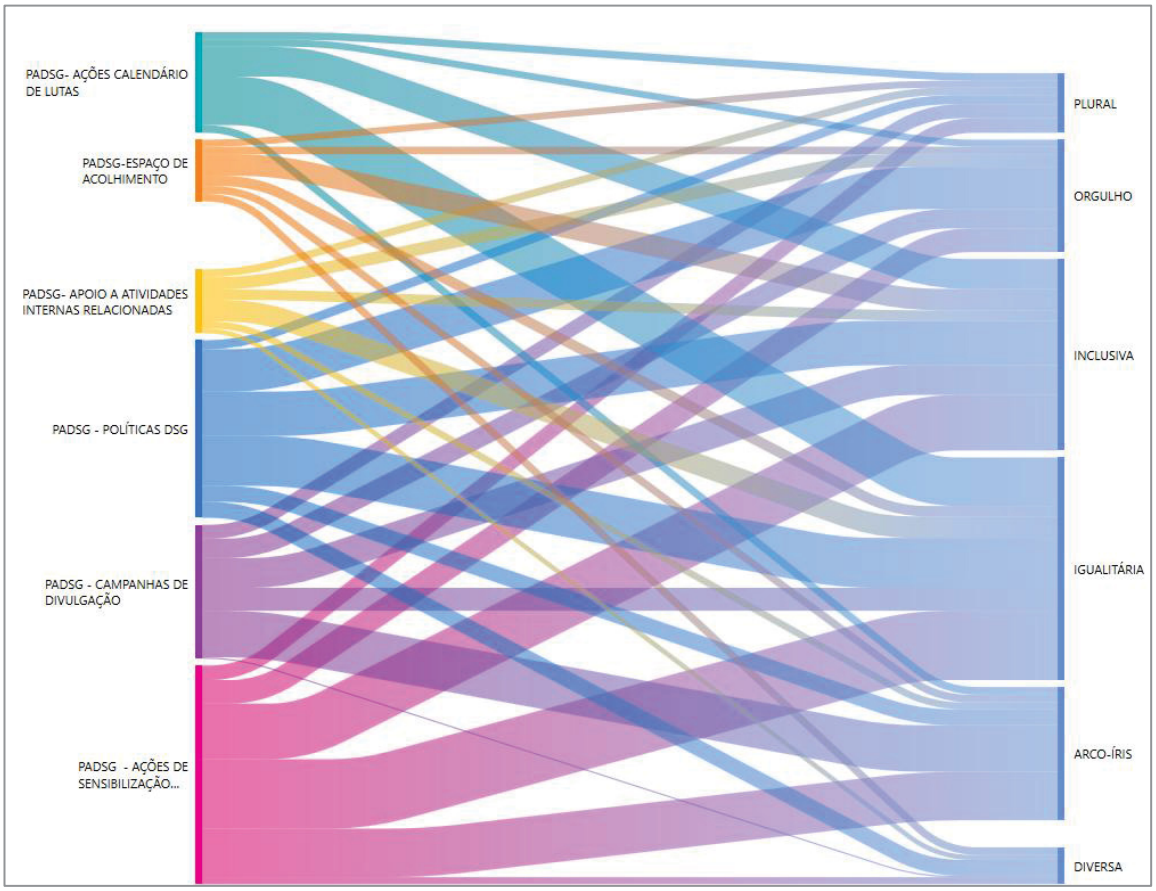
QUADRO 12 - DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS DE PRÁTICAS DE DSG

Categorias de práticas de DSG	Descrição das práticas	Exemplos de atividades desenvolvidas
Criação e idealização de políticas de DSG	Mobilização dos atores para criação de políticas e normativas internas direcionadas às pessoas LGBTQIA+ no âmbito da universidade.	Políticas para uso do nome social, bolsas permanência estudantil, acesso aos banheiros para pessoas trans e não binárias.
Ações de Sensibilização e Educação	Desenvolvimento de ações com o objetivo de sensibilizar e educar a comunidade acadêmica sobre questões relacionadas a DSG.	Cursos de capacitação, treinamentos, rodas de conversa, exibição de filmes, elaboração de materiais educativos sobre DSG.
Campanhas de Divulgação	Campanhas idealizadas para divulgar pautas relacionadas a DSG no âmbito da universidade.	Divulgações de eventos internos, externos, campanhas contra violência, campanhas de denúncias e visibilidade.
Ações relacionadas ao Calendário de Lutas LGBTQIA+	Ações com o objetivo de trazer visibilidade as pessoas LGBTQIA+ da universidade realizadas em datas comemorativas específicas.	Ações comemorativas nos dias do orgulho, da visibilidade trans, lésbica e não binaria. Organização de paradas LGBTQIA+ na universidade.
Criação de Espaços de Acolhimento	Fornecimento de assistência social e psicológica a comunidade acadêmica de pessoas LGBTQIA+ Criação de grupos de acolhimento para pessoas LGBTQIA+.	Atendimento social e psicológico às vítimas de violência interna/externa e LGBTfobia. Criação de roda de conversa de pessoas trans.
Apoio a atividades internas relacionadas a DSG	Apoio dos atores a atividades internas ou parcerias externas relacionadas a DSG.	Apoio a criação de cursos de idiomas, aulas de defesa pessoal, criação de grupos de trabalho, acompanhamento de canais de denúncia

FONTE: O autor (2025).

A Figura 10 a seguir apresenta a relação entre os grupos de práticas desenvolvidas pelos EIAA de cada universidade. Na primeira coluna se encontram os seis grupos de práticas de DSG e na segunda, os casos em que se observam as atividades relacionadas a cada grupo de práticas.

FIGURA 10 - GRUPOS DE PRÁTICAS DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS



FONTE: O autor (2025).

Os resultados apresentados na Figura 10 foram obtidos a partir da associação entre as atividades desenvolvidas pelos EIAAs, conforme identificado em entrevistas, documentos e redes sociais das IES. Essas atividades foram organizadas em categorias de práticas de DSG comuns. No Apêndice E, é possível visualizar todas as atividades implementadas pelas seis IES analisadas.

De maneira geral, conforme pode ser observado na Figura 10, os dados evidenciam que os EIAAs realizam predominantemente atividades relacionadas às *"Ações de sensibilização e educação"*, representadas pela cor rosa no gráfico. Essas são seguidas por iniciativas voltadas para *"Políticas de DSG"* (azul), *"Campanhas de divulgação"* (lilás) e *"Ações relacionadas aos calendários de lutas LGBTQIA+"* (turquesa). Por outro lado, as atividades menos frequentes foram as relacionadas ao *"Espaço de acolhimento"* e ao *"Apoio a atividades internas relacionadas à DSG"*.

É importante destacar que a menor intensidade observada nesses dois últimos grupos está associada a fatores específicos. Por exemplo, a categoria *"Espaço de acolhimento"* inclui apenas dois tipos de atividades, conforme indicado no Apêndice

E. Já as práticas de *"Apoio a atividades internas relacionadas à DSG"* envolvem ações pontuais realizadas de forma esporádica, como o suporte a eventos ou iniciativas específicas promovidas por outros departamentos da universidade, também descritas no Apêndice E.

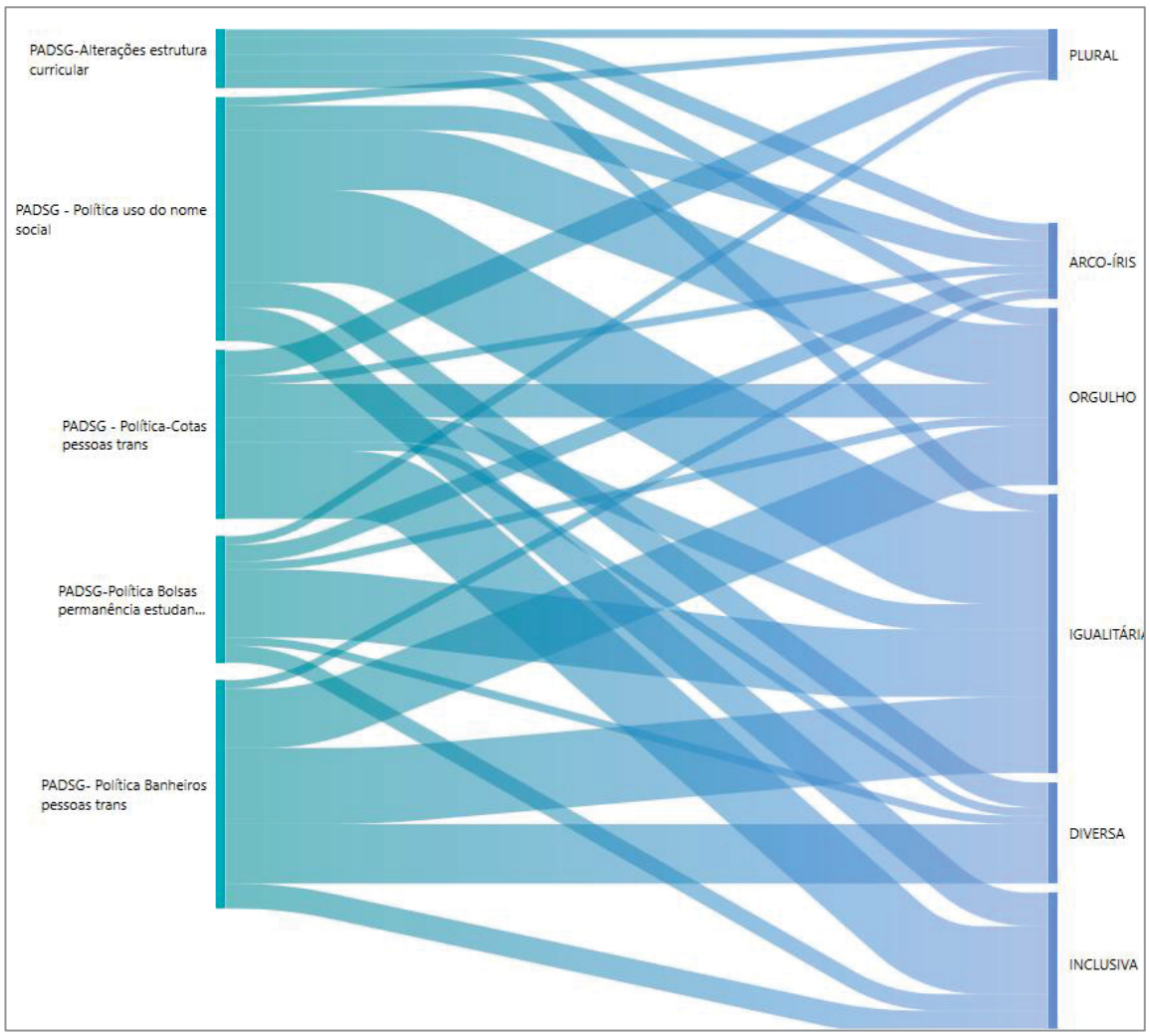
Na Figura 10, observa-se ainda que os dois EIAAs com maior volume de práticas de DSG foram a Secretaria de Direitos Humanos da UIG e a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas da UIN. Nessas instituições, predominam as atividades relacionadas às categorias *"Ações de sensibilização e educação"* e *"Políticas de DSG"*, em consonância com os resultados gerais. Adicionalmente, a UIG apresentou um número significativo de ações associadas ao "*Calendário de Lutas LGBTQIA+"*.

Na Secretaria de Ações Afirmativas da UO e no Núcleo LGBTQIA+ da UA, também foi constatado um desenvolvimento expressivo de atividades nos dois grupos de práticas mais predominantes. Na UO, destacaram-se ainda as campanhas de divulgação, que apresentaram uma presença relevante.

Por outro lado, os EIAAs que, de maneira geral, desenvolveram menos atividades relacionadas aos grupos de práticas analisados foram os da UD e da UP. Apesar disso, as práticas mais comuns na UD focaram em *"Políticas de DSG"*, enquanto na UP destacaram-se as ações de *"Sensibilização e educação"*.

Para detalhar melhor as atividades de cada grupo de práticas, foram elaboradas as figuras 11, 12, 13 e 14, apresentadas a seguir. A Figura 11, por exemplo, ilustra a relação entre as atividades vinculadas ao grupo de práticas *"Criação e idealização de políticas"*. Nesse grupo, foram consideradas não apenas a criação das políticas, mas também os esforços dos atores para desenvolvê-las, ainda que não tenham sido implementadas na instituição. As atividades mais recorrentes incluíram o desenvolvimento de políticas para o uso do nome social, presente em todas as IES, e para o uso de banheiros por pessoas trans. Esta última mostrou-se uma preocupação constante em cinco dos casos analisados (UIN, UD, UIG, UA).

FIGURA 11 - ATIVIDADES RELACIONADAS A CATEGORIA “CRIAÇÃO E IDEALIZAÇÃO DE POLÍTICAS DE DSG” DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS.



FONTE: O autor (2025).

As políticas de cotas para pessoas trans refletem o trabalho dos atores na elaboração de políticas voltadas ao acesso de pessoas transgêneras e travestis na graduação e pós-graduação, discussão presente em todas as IES analisadas. De maneira geral, observou-se que a implementação dessas políticas está mais avançada no âmbito da pós-graduação *stricto sensu*, onde os atores parecem ter maior flexibilidade e autonomia para desenvolvê-las. Ainda assim, recentemente em 2024, o EIAA da UIG conseguiu aprovar uma resolução que estabelece 2% das vagas em todas as modalidades de ingresso primário na graduação para a população transgênera.

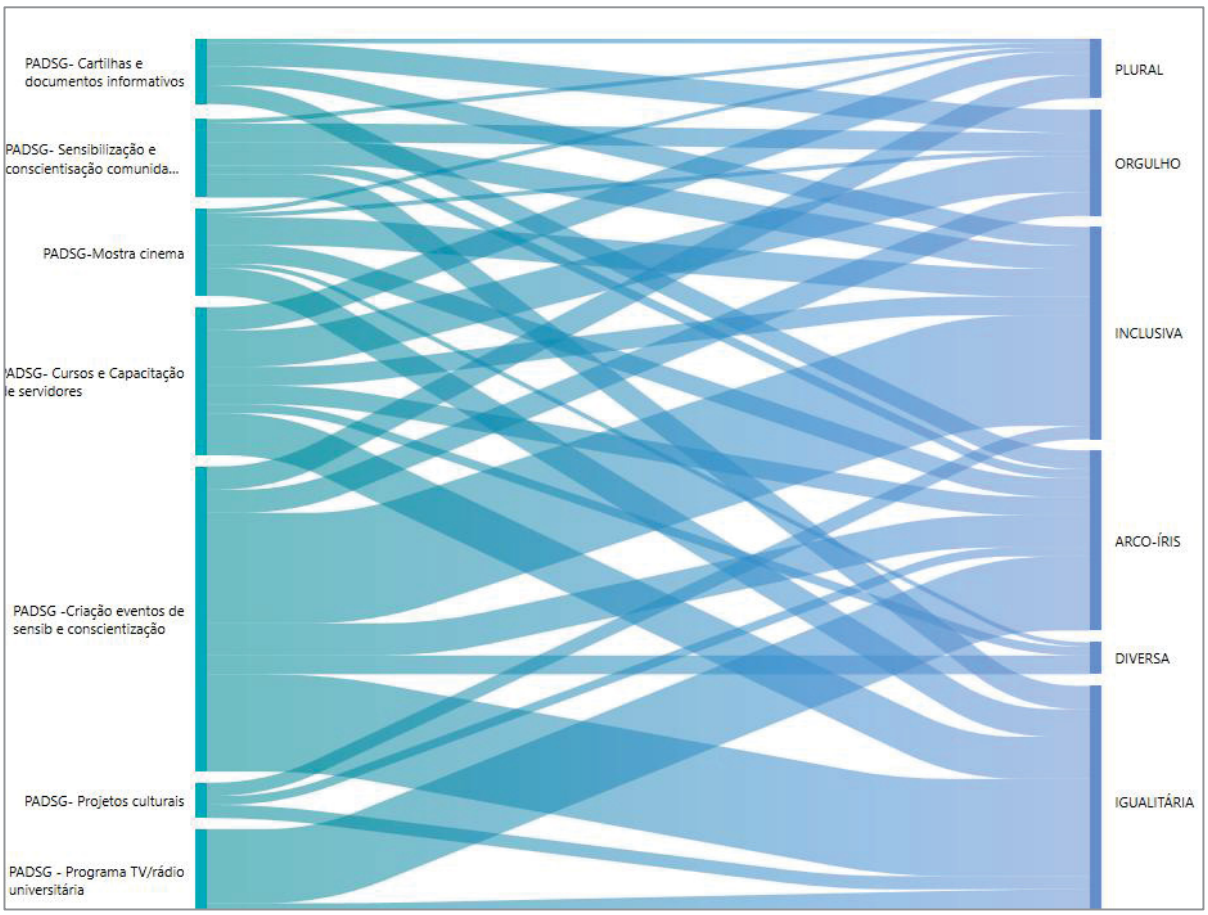
Com relação às políticas de bolsas de permanência estudantil direcionadas à comunidade LGBTQIA+, elas podem ser resultado do trabalho dos atores dos EIAAs

para obter recursos junto à gestão universitária para esta finalidade, atendendo principalmente os estudantes trans. Um exemplo é o caso da UIG, que desenvolve o Programa de Atenção a Diversidade que fornece uma bolsa temporária para estudantes LGBTQIA+ que estão em situação de vulnerabilidade, principalmente devido ao rompimento de vínculos familiares (Entrevistada 1UIG e Entrevistado 5UIG). Além disso, também foram considerados os esforços dos atores para assegurar que as bolsas já existentes no âmbito da universidade destinem um percentual para esse segmento de estudantes, como observado no caso da UIN em que todos os editais de bolsas lançados pela instituição comtemplam as diversidades sociais, incluindo as pessoas trans (Entrevistada 2UIN).

As discussões sobre a implementação de políticas voltadas a alterações e ajustes nas estruturas curriculares mostraram-se as menos exploradas pelos EIAAs. De maneira geral, os atores reconhecem a importância de realizar ajustes curriculares nos cursos, mas identificam a ausência de políticas institucionais internas que norteiem e sustentem tais iniciativas. Observou-se também que esses ajustes podem começar por meio de iniciativas individuais, sendo gradualmente expandidos para algumas disciplinas de um departamento específico. Esse cenário foi observado na UO, em que muitos atores do EIAA estão vinculados ao departamento de enfermagem e já têm integrado pautas de DSG às disciplinas que ministram (Entrevistada 2UO).

No que se refere às atividades relacionadas à categoria de práticas de *“Sensibilização e educação”* (Figura 12), os dados indicam que as mais comuns incluem a criação de eventos de conscientização e sensibilização, desenvolvidos por todos os EIAAs, com destaque para a UIG e a UIN. Essas atividades englobam a organização de congressos, seminários, rodas de conversa e eventos específicos voltados às questões de DSG, com o objetivo de sensibilizar, educar e fomentar discussões na comunidade universitária sobre a relevância dessa pauta.

FIGURA 12 - ATIVIDADES RELACIONADAS A CATEGORIA “SENSIBILIZAÇÃO E EDUCAÇÃO” DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS.



FONTE: O autor (2025).

Outra atividade amplamente observada no trabalho dos atores nos espaços de ações afirmativas é a criação de cursos e capacitações para servidores sobre DSG. De maneira geral, essa é uma das principais ações realizadas pelos EIAAs. Os atores relataram que trabalham constantemente para educar e sensibilizar os servidores e terceirizados em relação à DSG. Para isso, alguns desenvolvem cursos de capacitação, como no caso da UIN que oferece uma capacitação de “letramento em gênero” obrigatória a todos os servidores em estágio probatório ou que estão ingressando na universidade (Entrevistada 3UIN). A UP por exemplo, oferece um curso não obrigatório de violência de gênero (Entrevistada 1UP) para os servidores da universidade. Além disso os EIAAs, oferecem treinamentos com frequência por meio de conversas nos departamentos, seja quando são convidados pelas coordenações, ou quando identificam episódios de violência ou denúncias associadas a um setor específico da universidade. Essas atividades se mostraram parte constante da rotina dos atores de todos os EIAAs.

Algumas atividades de sensibilização e educação, conforme apresentado na Figura 12, foram desenvolvidas de forma equilibrada entre os EIAAs. Alguns exemplos incluem a criação e divulgação de cartilhas e materiais informativos sobre DSG, campanhas educativas e de sensibilização publicadas nas redes sociais ou no site institucional dos espaços de ações afirmativas, e as chamadas "mostras de cinema", que promovem a exibição de filmes e documentários sobre DSG para a comunidade acadêmica.

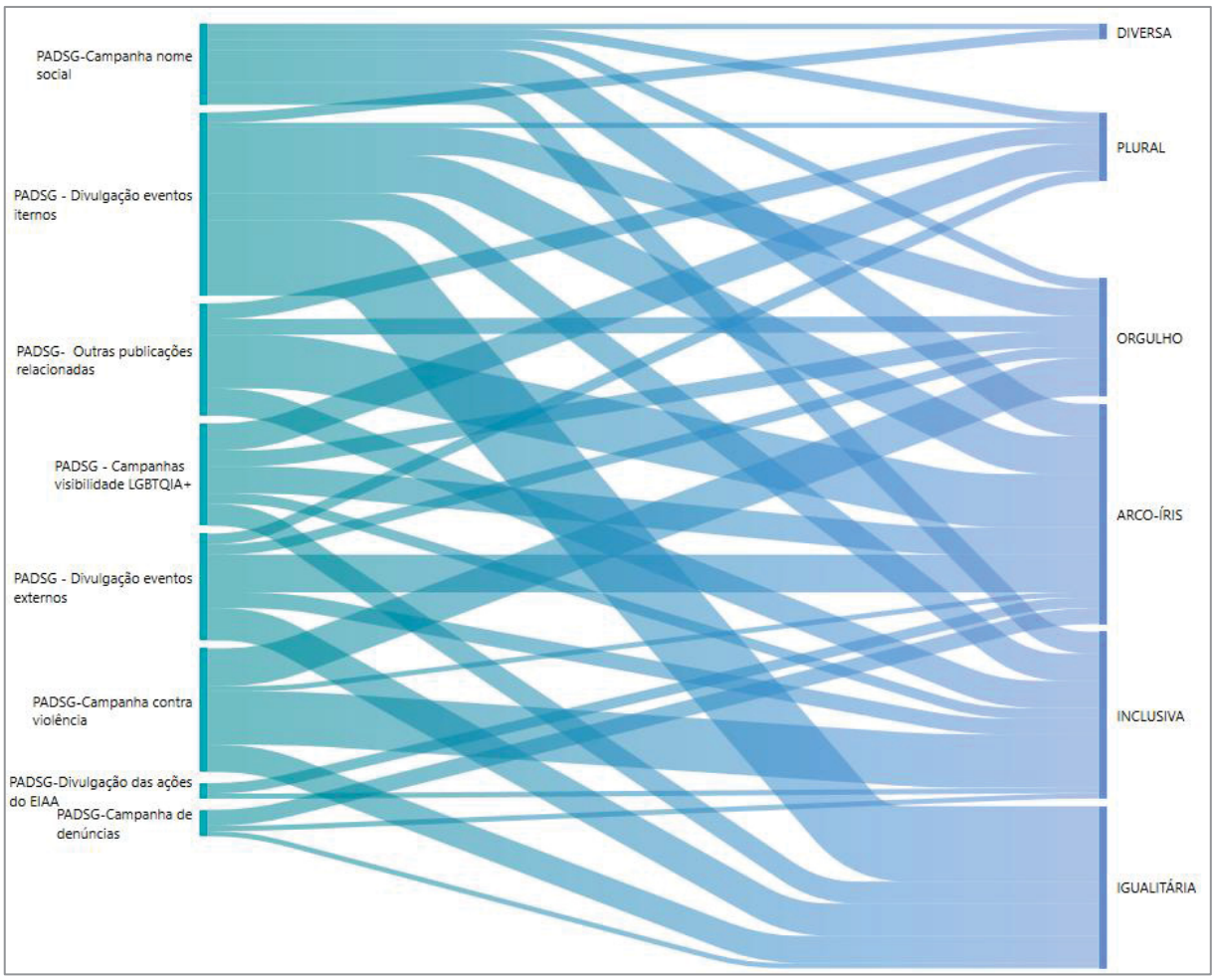
Além disso, observou-se que, em alguns EIAAs, como nos casos da UIG e UA, os atores se envolvem em parcerias ou participam de programas na TV e rádio universitária. Nessas ações, eles trazem falas, desenvolvem campanhas de sensibilização sobre DSG e promovem programas de visibilidade LGBTQIA+, como o “Programa Multicor” da UA que foi criado para ampliar a discussão sobre DSG (Doc-Publicações UA). Outra atividade desenvolvida foi a “Campanha qual seu orgulho?” no caso da UIG. Essa campanha foi desenvolvida em parceria com a TV universitária em que estudantes LGBTQIA+ foram convidados para gravar um vídeo para demostrar seu orgulho de ser quem é (Doc-Publicações UIG).

As atividades de sensibilização e educação menos frequentes desenvolvidas pelos EIAAs foram os projetos culturais, implementados apenas pela UIG, UA e UIN. Essas iniciativas incluem o desenvolvimento ou parcerias para ações culturais relacionadas à DSG, como o projeto de apresentações de *Vogue* no caso da UIG (Doc- Publicações UIG). Outras atividades relacionadas foram o “Seminário Cultural da Diversidade” no caso da UA (Doc-Instagram UA) e a “Mostra Fotográfica LGBT”, bem como exposições artísticas relacionadas a temática LGBTQIA+ observadas no caso da UIN (Doc-Instagram UIN).

Na categoria de práticas voltadas para as *"Campanhas de divulgação"*, conforme ilustrado na Figura 13, as mais recorrentes foram as divulgações de eventos internos, como rodas de conversa, apresentações de trabalhos de conclusão de curso e outras iniciativas realizadas por diversos setores da universidade que abordavam a pauta de DSG. Além disso, os EIAAs promoveram campanhas para reduzir a violência e a LGBTfobia contra pessoas LGBTQIA+ no ambiente universitário, como por exemplo, a campanha “A LGBTfobia na Linguagem cotidiana” no caso da UIN. O projeto envolvia a divulgação de cartazes com frases preconceituosas ouvidas por pessoas LGBTQIA+ no cotidiano (Doc- Publicações UIN). Outra atividade que se destacou nessa categoria foi a campanha “Discriminação não cabe na Universidade

Orgulho”. Esse projeto recorrente realizou diversas campanhas contra a LGBTfobia, transfobia na UO (Doc-Publicações UO).

FIGURA 13 - ATIVIDADES RELACIONADAS A CATEGORIA “CAMPANHAS DE DIVULGAÇÃO” DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS



FONTE: O autor (2025).

Os EIAAs, eventualmente, também divulgavam agendas e informações sobre eventos externos relacionados a pautas de DSG na região. Esses eventos podem ser fruto de parcerias desses espaços com outras organizações ou iniciativas independentes. Além disso, realizaram publicações pontuais relacionadas à DSG, como normativas e portarias nacionais, além de indicações de séries e filmes sobre a temática LGBTQIA+. Esse tipo de divulgação foi observado em maior número nas publicações de redes sociais da UA e no site oficial do EIAA da UIG.

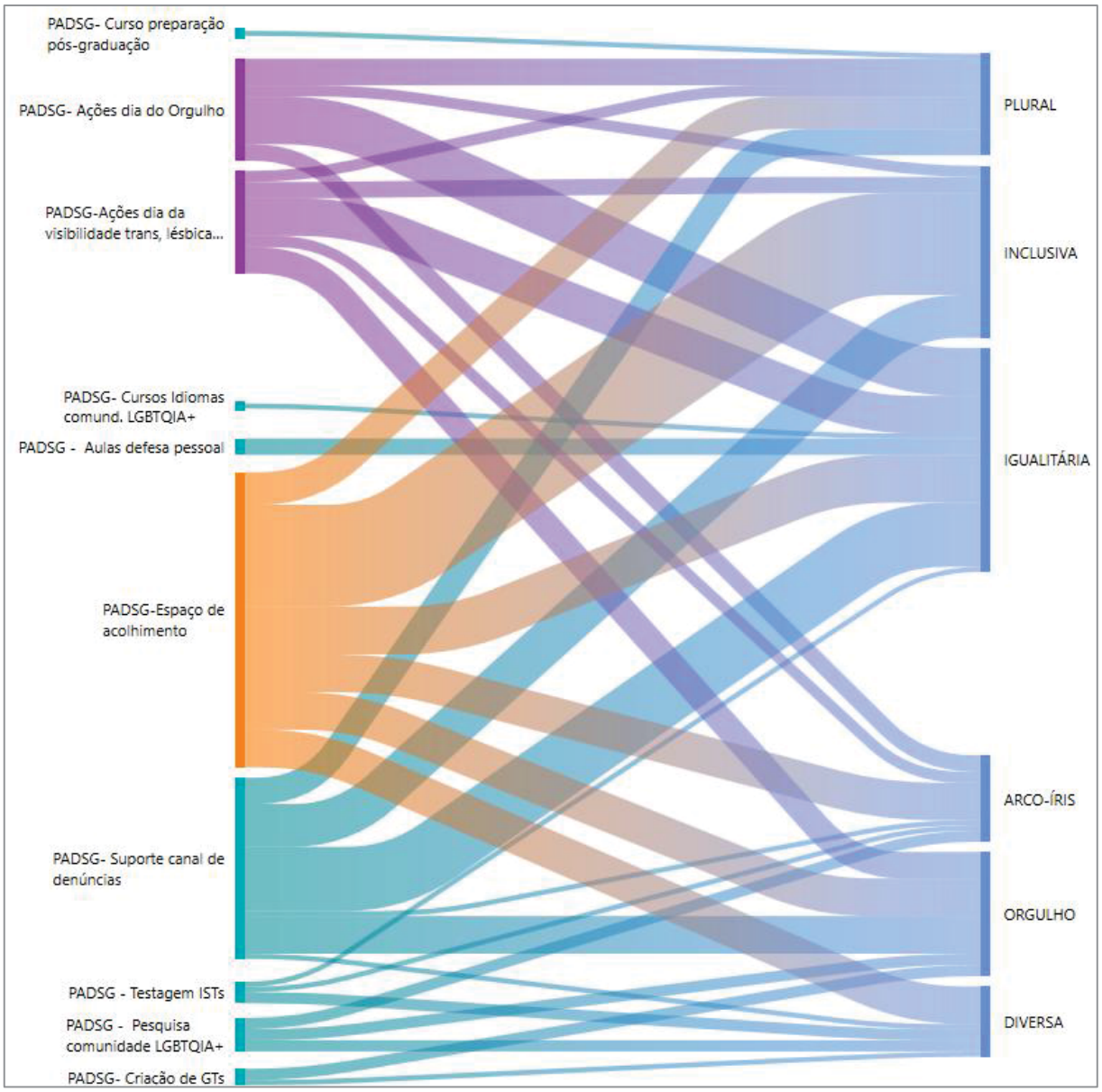
Também foram observadas várias campanhas destinadas a darem visibilidade às pessoas LGBTQIA+ no ambiente universitário, realizadas em datas não

comemorativas. Nessas campanhas, os EIAAs elaboravam materiais audiovisuais e cartazes, muitas vezes contando histórias de estudantes LGBTQIA+ para promover maior visibilidade a esses indivíduos. Um exemplo significativo foram as “Feiras de Visibilidade Trans e Travesti da Universidade Orgulho” que promoviam diálogos e debates sobre saúde, cidadania dentre outras pautas relacionadas as pessoas trans (Doc-Publicações UO). Outro exemplo notável foi a campanha “Vivências LGBT da Universidade Arco-Íris” com parceria com um programa de extensão da universidade. Tal campanha disponibilizava vídeos de entrevistas com a participação de pessoas LGBTQIA+ da comunidade acadêmica, promovendo diálogos com pautas relacionadas a DSG (Doc-Instagram UA).

As atividades menos frequentes na categoria de campanhas de divulgação incluíram a promoção das próprias ações desenvolvidas pelos EIAAs, observada apenas nos casos da UIG e UA, e as campanhas de incentivo a denúncias. Essas últimas, tinham o objetivo de motivar a comunidade LGBTQIA+ a denunciar situações de preconceito, violência e assédio por meio dos canais oficiais de denúncia da universidade. Um exemplo de campanhas desse tipo foi observado no caso da UA: “A quem recorrer em caso de LGBTfobia na Universidade Arco-íris?” (Doc-Instagram UA).

Com relação às atividades associadas as demais categorias de práticas, a Figura 14 apresenta as atividades vinculadas às categorias *"Ações relacionadas ao calendário de lutas"* (lilás), *"Espaço de acolhimento"* (laranja) e *"Apoio a atividades internas relacionadas"* (turquesa).

FIGURA 14 - ATIVIDADES RELACIONADAS AS CATEGORIAS “AÇÕES RELACIONADAS AO CALENDÁRIO DE LUTAS”, “ESPAÇO DE ACOLHIMENTO” E “APOIO A ATIVIDADES INTERNAS RELACIONADAS” DESENVOLVIDAS PELOS EIAAS



FONTE: O autor (2025).

Portanto, na Figura 14 observa-se que, em relação ao grupo de atividades vinculadas à categoria *"Espaço de acolhimento"*, estas fazem parte das principais atribuições dos EIAAs. O acolhimento inclui o apoio a pessoas vítimas de violência, tanto no ambiente interno quanto externo. Esse suporte é realizado por meio de atendimentos psicossociais oferecidos por profissionais das áreas de psicologia, assistência social e educação. Embora muitos desses profissionais estejam diretamente vinculados aos EIAAs, alguns pertencem a setores específicos da universidade como o de assistência estudantil.

Além disso, a atividade de acolhimento inclui a criação de grupos específicos voltados às necessidades da comunidade LGBTQIA+, como por exemplo o “Grupo Transita”, um grupo de pessoas trans que se reúnem na UIN para compartilhar suas trajetórias (Doc-Publicações UIN). De maneira geral, essas iniciativas proporcionam aos estudantes um espaço para desabafos, trocas de experiências e apoio mútuo.

No que se refere às atividades associadas à categoria de práticas *"Ações relacionadas ao calendário de lutas LGBTQIA+"*, estas consistiram em ações comemorativas relacionadas a datas como o Dia do Orgulho LGBTQIA+ e os dias de visibilidade trans, lésbica e não binária. Tais ações envolveram a organização de eventos específicos, como rodas de conversa, apresentações culturais, exibições de filmes, shows e paradas LGBTQIA+ realizadas dentro dos campi universitários. Dentre essas ações, destacam-se as várias edições da “Parada LGBTQIA+” da UIG que envolve um grande evento voltado a comunidade LGBTQIA+, com trio musical, apresentações e a participação da comunidade acadêmica em geral (Doc-Publicações UIG; Doc-Instagram UIG).

Quanto à categoria de práticas *"Apoio a atividades internas relacionadas"*, conforme apresentado na Figura 14, a única atividade comum a todos os EIAAs foi o suporte ao canal de denúncias. Embora os EIAAs não sejam oficialmente responsáveis por receber denúncias de violência, preconceito e assédio, frequentemente desempenham papel de apoio. Os atores relataram que, em muitos casos, as denúncias chegam primeiramente a eles, que, então, orientam os estudantes sobre como oficializá-las e acompanhá-las via ouvidoria da universidade. Os EIAAs também encaminham as vítimas para atividades de acolhimento (Entrevistada 2UO; Entrevistada1UP; Entrevistada 1 UD, Entrevistada 4 UIN).

Outras atividades relacionadas a essa categoria, embora menos comuns, incluem *pesquisas sobre a comunidade LGBTQIA+*. Observou-se que, muitas vezes, os EIAAs desenvolvem suas atividades sem informações específicas sobre os membros da comunidade LGBTQIA+ interna. Para atuar perante este desafio, alguns atores têm se mobilizado para realizar pesquisas que visam identificar esse público e atender melhor às suas demandas, como nos casos da UD, UO e UA.

Além disso, os EIAAs atuam em conjunto com coletivos universitários LGBTQIA+, ouvindo as demandas dos estudantes e dialogando para desenvolver atividades que atendam às suas expectativas. Esse envolvimento foi mencionado na maioria dos casos analisados. Portanto, outra ação desenvolvida por eles é estímulo

e incentivo a criação de Grupos de Trabalho (GTs) e/ou Coletivos universitários direcionados a discutir as necessidades da comunidade LGBTQIA+ e implementar iniciativas que institucionalizem a DSG na universidade. Um exemplo notável foi a criação do “GT trans”, criado em 2022 pelo EIAA da Universidade Orgulho *“[...] hoje esse coletivo tem uma força imensa dentro da Universidade, ocupando espaços institucionais de deliberativos né [...], o Conselho Universitário, o Consuni tem também uma cadeira desse GT*.” (Entrevistado 3UO).

Por fim, ainda na categoria *"Apoio a atividades internas relacionadas"*, os EIAAs podem colaborar com outros setores universitários ou órgãos externos para desenvolver atividades de saúde voltadas à população LGBTQIA+, como campanhas de testagem de Infecções sexualmente transmissíveis (ISTs) nos campi, observadas nos casos da UIG, UA e UD, conforme observado na Figura 14.

Outras atividades realizadas em parceria incluem a oferta de cursos de idiomas e aulas de defesa pessoal, como observado no caso da UIG, priorizando a inscrição de estudantes LGBTQIA+ (Doc-Publicações UIG; Doc-Instagram UIG), e a criação de um curso de preparação para a pós-graduação voltado a pessoas em situação de vulnerabilidade social, incluindo membros da comunidade LGBTQIA+, desenvolvido pelo EIAA da UP (Entrevistada 3UP).

Em síntese, as atividades desenvolvidas pelos EIAAs demonstram o comprometimento dos EIAAs em promover a inclusão e a visibilidade da comunidade LGBTQIA+ nas universidades, abrangendo ações que vão desde o acolhimento psicossocial até campanhas de sensibilização e educação. As iniciativas são diversas, incluindo eventos ligados ao calendário de lutas LGBTQIA+, criação de grupos específicos de acolhimento, parcerias com coletivos universitários, pesquisas para identificação de demandas da comunidade e apoio a canais de denúncias. Além disso, os EIAAs têm contribuído para a institucionalização da DSG, seja por meio da criação de políticas específicas, como as relacionadas ao uso do nome social e ao acesso de pessoas trans, ou pelo desenvolvimento de atividades culturais e de formação.

Essas atividades têm contribuído para a construção de um ambiente universitário mais inclusivo e acolhedor, reduzindo o preconceito e as barreiras institucionais enfrentadas por essa população. A implementação de políticas de cotas e bolsas específicas, por exemplo, viabiliza maior acesso e permanência de estudantes LGBTQIA+ no ensino superior, diminuindo as desigualdades sociais e econômicas que afetam esse grupo. As ações de sensibilização como cursos e

palestras, educam a comunidade acadêmica sobre questões de DSG e fomentam uma cultura institucional mais aberta e respeitosa. As campanhas de divulgação podem fortalecer a representatividade e o senso de pertencimento da comunidade LGBTQIA+ universitária.

É perceptível que essas iniciativas têm um impacto positivo individual e coletivo da comunidade LGBTQIA+ dentro das universidades. A criação de espaços de acolhimento e suporte psicológico oferece segurança e apoio emocional, especialmente para aqueles que enfrentam discriminação ou rejeição dentro ou fora da universidade. Paralelamente, as atividades voltadas para a visibilidade e a celebração da diversidade, como campanhas e eventos no calendário de lutas LGBTQIA+, ampliam o reconhecimento e a valorização das identidades diversas no ambiente acadêmico.

As práticas de DSG desenvolvidas pelos EIAA podem transcender os limites do ambiente universitário, quando realizadas em conjunto e parcerias com outros setores da universidade, como no caso de projetos de extensão, parcerias com outras organizações, com movimentos sociais externos ou projetos de visibilidade LGBTQIA+ que se expandem para além da comunidade acadêmica.

É importante ressaltar que, embora se tenha percebido que todas as IES estejam desenvolvendo ações relevantes para combater o preconceito, a homofobia, a transfobia e tornar as universidades lugares mais seguros para pessoas LGBTQIA+, os esforços e as ações são distintos em volume e constância entre os casos analisados. De maneira geral, a UIG, UO e UIN têm mostrado mais avanços durante a trajetória de implementação de práticas de DSG; suas atividades se mostraram mais constantes ao longo do tempo do que nas outras instituições, seja por esforços visíveis de institucionalização e monitoramento dessas atividades, como no caso da UIN, ou por pressões dos estudantes e das violências contra a comunidade LGBTQIA+ (UIG, UO). Essas instituições têm buscado tornar suas práticas de DSG recorrentes e presentes no contexto universitário.

Por outro lado, no caso da UA, percebeu-se que, embora o engajamento nas redes sociais com a comunidade acadêmica seja constante, algumas práticas de DSG parecem ter sido descontinuadas com o passar dos anos. Uma das possíveis causas pode ser o fato de que, no decorrer de sua trajetória, não se observaram progressos significativos na restauração do EIAA que proporcionassem autonomia e recursos suficientes para a manutenção dessas ações.

Os casos da UD e UP se mostraram como aqueles em que as práticas, de maneira geral, são menores em volume e constância. No caso da UP, o Núcleo de Gênero e Diversidade passou por uma mudança de coordenação recente, e o que se percebeu foi que a nova gestão tem buscado estruturar algumas ações futuras para reforçar a atuação do EIAA. Embora não tenha sido a ênfase desta pesquisa, durante a análise dos resultados foi possível perceber que a atuação do EIAA da UP é mais forte no que tange às ações afirmativas voltadas às questões de raça e indígenas do que nas pautas relacionadas a gênero e diversidade.

No caso da UD, percebeu-se, timidamente, que algumas ações vêm sendo desenvolvidas e que, com esforço e tempo, o EIAA tem tido avanços, principalmente em relação às reestruturações. Ainda assim, os desafios, principalmente aqueles voltados para o contexto político externo e a gestão interna, têm dificultado a implementação de políticas que sustentem a ação dos atores para elaborar novos projetos e práticas de DSG mais sólidas.

4.3 O TRABALHO DOS ATORES DE TRANSIÇÃO NOS ESPAÇOS INSTITUCIONAIS DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS DE DSG

Este tópico apresenta os resultados relacionados aos tipos de trabalho institucional para criação, manutenção e interrupção de instituições empregados pelos atores de transição durante a implementação das práticas de DSG e os desafios observados durante a realização desse trabalho. As descobertas presentes nesse tópico foram norteadas pelos seguintes questionamentos: Quem são os atores de transição que atuam nos EIAAs? Que tipo de trabalho institucional desempenham para a implementação das práticas de DSG?

Os dados desta pesquisa permitem evidenciar que, no contexto das IES públicas federias brasileiras os atores de transição são servidores públicos federais que compõem o corpo técnico administrativo e docente das universidades. Esses atores são alocados nos EIAAs, na maioria das vezes pela sua afinidade com as pautas afirmativas, por serem pessoas LGBTQIA+ ou engajados com outras pautas de diversidade social, ou ainda, por atuarem como pesquisadores em temáticas relacionadas a essas pautas.

É relevante para esta discussão ressaltar que o trabalho dos atores e a implementação das práticas de DSG são observadas a nível de nicho ainda que as IES se configurem como parte do regime sociopolítico. Assim, considera-se que as práticas de DSG surgem como inovações sociais e o trabalho dos atores de transição são as tentativas de institucionalizar e promover a DSG no contexto universitário. Essa intenção foi observada em todos os casos desse estudo.

Os atores atuam de forma intencional no desenvolvimento de práticas relacionadas à DSG, com o objetivo de formular políticas que as respaldem essas práticas e protejam as identidades LGBTQIA+ no âmbito universitário. Além disso, esses atores buscam assegurar, por meio de acompanhamento e monitoramento, que essas políticas sejam efetivamente implementadas no campus e trabalham para garantir que a DSG esteja presente nas discussões e decisões institucionais da universidade.

No contexto deste estudo, o trabalho institucional são os esforços dos atores para criar, manter ou interromper instituições, na maioria das vezes por meio de ações intencionais e estratégicas com a finalidade de promover mudanças duradouras no campo institucional, a partir da alteração de normas, valores e crenças para legitimar as práticas e as políticas de DSG. Em alternativa, as práticas de DSG são os resultados desse trabalho, as manifestações concretas que refletem os esforços estratégicos dos atores.

4. 3. 1. Trabalho de criação de instituições

O trabalho de criação de instituições, se refere aos esforços dos atores para formar novas instituições ou adaptar as existentes, é um processo dinâmico que molda o campo institucional ao introduzir ou transformar normas, valores e estruturas (Lawrence; Suddaby, 2006). Esse trabalho envolve a construção de sistemas e mecanismos que legitimem novas práticas, ajustem as já existentes ou reinterpretem fundamentos institucionais para incorporar mudanças sociais, culturais ou políticas em um campo.

O trabalho de criação de instituições pode ser caracterizado como: “trabalho político”, “trabalho cooperativo de redefinição de crenças” e o “trabalho para alterar sistemas de significados” (Lawrence; Suddaby, 2006). Nos resultados desta pesquisa, foram observadas essas três categorias de trabalho institucional.

O trabalho político está relacionado ao trabalho de advocacia, definição e aquisição. Essa categoria de trabalho institucional se fez presente, principalmente, na atuação dos atores para a criação das políticas de DSG no âmbito da universidade.

Durante a análise de todos os casos, foi observado que os atores se esforçavam para criar políticas que garantissem às pessoas LGBTQIA+, sobretudo às pessoas trans, o acesso a direitos básicos para a convivência no ambiente universitário. Essas políticas tinham a finalidade de conferir *status* e identidade às pessoas LGBTQIA+, estabelecer critérios para adesão a programas específicos que assegurassem prioridades para esse público e fornecer proteção legal ou institucional para essas pessoas nos espaços universitários.

As políticas também eram estabelecidas como mecanismos de controle, e, assim como ocorre na sociedade em geral, tinham o objetivo de assegurar o cumprimento dos direitos de existência das identidades LGBTQIA+, replicando essa lógica no contexto universitário.

> Eu sempre digo o seguinte (risos), aprovar resoluções em nível institucional, pra mim é o único caminho que tem a fazer [...] campanhas são importantes, sensibilizações são importantes né, você ter essas coordenadorias que fazem acolhimento né, que fazem campanhas institucionais, que fazem sensibilização, rodas de conversa, acompanhamento psicossocial, obviamente é fundamental mas a gente sabe que a única forma de fazer com que as pessoas, as mais conservadoras é que as que buscam mecanismos de não fazer tá? A única forma é que a gente consiga fazer a aprovação de políticas institucionais na Universidade, políticas previstas pra esses públicos. Porque aí não tem muito... apesar das pessoas não gostarem, não acharem correto, "não, ah eu acho que isso não é bom pra imagem de uma Universidade" muita gente diz né, "mas a gente aprovou uma resolução normativa, o artigo tal tal tal prever isso". Não tem muito que a pessoa fazer, entende, porque daí ela está de fato né, indo contra uma legislação da Universidade então a gente tem trabalhado dessa forma (Entrevistada 4UIN).

> A gente entende que a formulação e a aprovação das políticas são a forma que a gente tem de garantir direitos, né?! Não dá mesmo pra contar com o bom senso e a boa vontade (riso). Até porque coordenadores de curso, por exemplo, eles trocam a cada quatro anos, né?! Existe uma gestão alternada, a gente não tem pessoas que fazem a gestão de forma permanente. Então muitas vezes a gente atua pra formar aquele gestor, aquele coordenador, faz um curso, faz uma capacitação, mas daqui a pouco ele saiu, já não é mais ele, é outro coordenador que é eleito e o trabalho se perde. Então a gente entende que a política é a melhor forma mesmo de garantir isso, seguida de ações formativas (Entrevistada 3UIN).

Além disso, observou-se que a criação de políticas de DSG, foram consideradas por alguns atores como uma maneira oportuna para garantir a

sobrevivência dos EIAAs nos momentos em que a gestão universitária não priorizava as pautas de DSG.

> Nós vamos ter eleição agora, no final do segundo semestre, de mudança da gestão, da Reitoria. Então, esperamos que todas essas coisas que eu tô te falando aqui que elas continuem perpetuam, por isso que a intenção de ter políticas né, de pensar por que a gente não quer que retroceder, a gente já teve retrocessos em âmbito maior e não gostaríamos que tivesse nesse menor também, né?! Então a intenção é que a gente deixe o máximo possível dessas coisas amarradas, pra que aconteçam né, continuem acontecendo daqui pra frente (Entrevistada 2UIG).

A fala da Entrevistada 2UIG reflete uma preocupação dos atores do EIAA da UIG com a continuidade das políticas e ações implementadas, especialmente em um momento de transição de gestão na universidade. Nesse sentido, evidencia-se o trabalho intencional dos atores para institucionalização de práticas e diretrizes que assegurem a continuidade das iniciativas, independentemente de mudanças na gestão universitária. Conforme evidenciado na análise da trajetória dos EIAAs, um dos principais desafios para a consolidação desses espaços foi enfrentar a falta de apoio e a baixa prioridade atribuída pela gestão às questões relacionadas à DSG e outras formas de diversidade. Em contextos em que a gestão não se posicionava como aliada dessa pauta, as ações dos EIAAs eram invisibilizadas. Dessa forma, os atores envolvidos empenham-se na criação de instituições que possam fortalecer, legitimar e assegurar a continuidade de suas iniciativas, mesmo em cenários desfavoráveis a sua atuação. O reflexo do trabalho de criação de instituições se configura a partir de diferentes nuances.

O **trabalho de advocacia** está relacionado a mobilização ativa de atores para construir apoio político, social ou institucional, visando influenciar decisões, políticas ou práticas dentro de um campo específico (Lawrence; Suddaby, 2006). Trata-se, portanto, do trabalho realizado para conseguir apoio político, captar e alocar recursos materiais, financeiros, capital social na criação de políticas e práticas direcionadas a DSG. O trabalho de Advocacia foi observado durante a criação de políticas de DSG e na construção de alianças dos atores com indivíduos, grupos e organizações influentes para apoiar a construção de políticas ou implementações de práticas de DSG.

> Às vezes é política, conversar com os gestores, conversar com os demandantes, colocar as pessoas que demandam pra conversar né, os

> coordenadores com os cursos com os alunos... Alguma outra vez né, a gente consegue as parcerias externas e isso acaba trazendo mais visibilidade pra gente, mas é muito política cara, muito política mesmo [...] como eu sou servidor de carreira eu tenho muito conhecimento eu vou eu empurrando a minha pauta aonde der e assim a gente vai estabelecendo essas parcerias, né?! (Entrevistado 1UA).

> Então assim é tudo como é nos direitos humanos é uma negociação né, então conseguir fazer com que os casos não sejam mais engavetados né, porque aí é o colega, é o amigo que é professor é o diretor... então engavetando as coisas, então assim né, as denúncias ou alguma coisa é isso que a gente tem é buscado né, tá atento nesse sentido. Então criar uma rede na verdade, acho que essa é a nossa tentativa também de conseguir criar uma rede em cada uma das unidades acadêmicas e administrativas né, que estejam atentas a todas as questões ligadas né, a questão de direitos humanos né, pra poder ir percebendo isso (Entrevistada 2UIG).

> Não basta só aprovar as políticas, tem todo um papel todo uma articulação, uma negociação para aplicação dessas políticas, mudanças de outras resoluções então essa Diretoria precisa tá atenta a esse aspecto. Então negocia (Entrevistada 4UIN).

Foi observado que o trabalho de advocacia também desempenha um papel significativo na aprovação das políticas de DSG junto aos conselhos universitários. Os dados mostraram que os atores atuam estrategicamente, engajando-se em articulações políticas e buscando o apoio de outros atores relevantes no contexto para viabilizar a aprovação de políticas específicas.

> O que a gente tem feito é tentar achar as pessoas que são parceiras e que tão junto com a gente nas causas. Então assim a gente identifica pessoas nos setores que a gente sabe que a gente vai conseguir conversar e falar. Então a gente tem... eu pelo menos assim, na minha sensação, no meu sentimento se eu fosse te falar é esse assim, a gente consegue tentando essas pessoas parceiras que a gente consegue dialogar porque não tem outro jeito né, são mudanças muito grandes. Na própria pró-reitoria de graduação também né, que agora a gente tá caminhando pra a questão do da reserva de vagas, a gente também tem pessoas lá dentro da pró-reitoria que são que são parceiras né, pra conseguir (Entrevistada 4UO).

> Então o que eu percebo é que no momento em que nós aprovamos a Resolução 23 de 2022, que é essa que formula a questão do nome social e que garante a utilização dos banheiros conforme a identidade de gênero, ela passa apesar da vontade da gestão, ela passa a partir da nossa articulação com estudantes, com pessoas técnicas administrativas, com pessoas que nós fomos mapeando que eram pessoas progressistas, que eram pessoas que poderiam nos apoiar nessa questão especificamente, né?! Então acontece dessa forma né, meio que apesar da gestão né, esse corpo aí todo da gestão (Entrevistada 1UD).

Esse trabalho político se mostrou importante para que os atores conseguissem aliados na implementação das políticas, estabelecessem parcerias para acessar

recursos e desempenhassem as atividades propostas pelos EIAAs, mesmo em situações em que não contavam com o apoio da gestão universitária. Os atores envolvidos precisam muitas vezes atuar estrategicamente para viabilizar a aprovação das políticas. Essa mobilização inclui a identificação, dentro da universidade, de potenciais parceiros dispostos a apoiar suas propostas. Dessa forma, o trabalho desses atores transcende a simples construção das políticas, envolvendo também articulações estratégicas que possam assegurar a implementação das ações almejadas nesse contexto.

No âmbito do trabalho político, observou-se ainda a presença do **trabalho de definição.** Este, representa os esforços dos atores para a criação de normas, políticas ou estruturas formais que regulamentam o comportamento ou práticas dentro de um campo (Lawrence; Suddaby, 2006), nesse caso, nas universidades. Essas normas determinam o que é aceitável, esperado ou valorizado no contexto específico. Esse tipo de trabalho é relevante para inserção de novos papéis ou identidades que antes não eram reconhecidos formalmente no campo. Um exemplo comum a todos os casos foi a criação da política do uso do nome social para pessoas trans, desenvolvida para reconhecer formalmente a identidade de gênero dessas pessoas na universidade. Essa política legitima a presença dessas identidades no ambiente universitário e é também um meio de transformação da cultura institucional para reconhecer essa diversidade.

> [...] A primeira delas foi uma resolução que regulamentava o uso do nome social na Universidade, né?! Isso foi em 2017...a UIG se juntou com os coletivos estudantis né, e com e com outras pessoas da comunidade que tinham interesse em debater esse assunto né, e aí sentaram e criaram uma proposta dessa resolução (Entrevistado 3UIG).

> O Conselho Universitário (ConsUni) da UO aprovou em 2014 a regulamentação que assegura o direito de uso do nome social a estudantes, servidores ou qualquer outra pessoa transexual ou travesti que tenha vínculo temporário ou estável com a Universidade. O nome social deve ser usado em registros, documentos e atos da vida funcional e acadêmica no âmbito da UO, como no cadastro de dados e informações de uso social; nas comunicações internas de uso social; no endereço de correio eletrônico; em documentos internos de natureza administrativo-acadêmica, tais como diários de classe, formulários e divulgação de resultados de processos seletivos; e em solenidades, como entrega de certificados e colação de grau, dentre outros (Doc-Relatório de Gestão UO).

Outro exemplo do trabalho de definição foi observado no caso da UO que desenvolveu a política de identidade de gênero garantindo as pessoas trans e não

binárias, o direito de acessar os banheiros da universidade conforme sua identidade de gênero.

> Quando eu entrei as questões que mais chegavam era o não respeito ao nome social e violências em momentos pra usar banheiro e relatos que assim eram absurdos das pessoas ficarem prendendo a urina né, evitando usar o banheiro com medo de ser violentado. Então assim, "gente, não dá, não dá pra uma pessoa estudar nessas condições, então se você tá pensando se uma Universidade tá pensando em ter é cada vez mais política direcionadas mais pra corpos trans a gente precisa pensar em permanência, porque isso é permanência" [...] Não, a gente precisa falar de banheiro da maneira como tem que ser falado né, tem que trazer essa questão pra centralidade da discussão e foi aí que nesse resgate da Secretaria né, com a minha entrada, com a entrada do atual secretário, a gente conseguiu resgatar conselhos deliberativos vinculados à SAAUO que tavam parados há muitos anos e a partir disso levar pra o Consuni. Então hoje a gente já tem apresentado no Consuni e aprovado em dois conselhos anteriores a política de identidade de gênero (Entrevistado 1UO).

Para reforçar e garantir o cumprimento e adesão dessas políticas os atores fizeram inúmeras campanhas sobre o uso do nome social e acesso aos banheiros por pessoas trans nas dependências da universidade. Um exemplo, foi a cartilha “Banheiros Públicos: Uma abordagem Trans Inclusiva”, desenvolvida pelo EIAA da UO para esclarecer e educar a comunidade acadêmica a respeito do uso dos banheiros por diferentes identidades de gênero.

> O banheiro público dividido em masculino e feminino se alimenta da compreensão de que a sociedade deve se organizar em dois sexos/ gêneros. Enquanto mantemos essa organização, ela retroalimenta a noção de que a sociedade só pode ser formada por pessoas que sejam homens ou mulheres (cis), apagando, depreciando e relegando à precariedade, os corpos e identidades que não são abarcados por essa regra. A nossa vivência tem nos feitos constatar a necessidade de que as estruturas dos banheiros e dos vestiários seja revista e reformulada para garantir que nós, pessoas trans, binárias e não-binárias, pessoas intersexo, travestis, homens, mulheres e pessoas com expressões de gênero diversas, possamos fazer uso do banheiro com dignidade e segurança (Cartilha 2, UO).

O trabalho de definição também ocorre quando os atores se esforçam para garantir, através da criação de normas e políticas específicas que a comunidade LGBTQIA+ seja priorizada em processos seletivos externos e internos, criando por exemplo, políticas de cotas para pessoas trans nos processos seletivos da universidade, bem como, em editais internos de cursos e programas específicos e nas bolsas de permanência estudantil. Essas políticas reconhecem a vulnerabilidade do público LGBTQIA+ enquanto grupo de pessoas historicamente marginalizadas para

proporcionar oportunidades de acesso e permanência desses estudantes nas universidades.

> A gente conseguiu também um programa que chama Programa de Atenção a Diversidade pra poder atender pessoas LGBTs, principalmente em situação de rompimento de vínculo familiar porque a gente recebia muitos estudantes, é principalmente trans que por conta do processo de transição eles acabavam numa situação de... fragilidade né, psicossocial e até mesmo em situação de rua, porque eram expulsos né[...].é um programa muito legal, embora seja muito pouco né, que a gente só pode fornecer até três meses de bolsa, porque é emergencial, mas as pessoas conseguem é... uma ajuda pra elas se estruturarem né, no momento de muito sofrimento porque as pessoas chegam muito perdidas, né?! (Entrevistada 1UIG).

> A gente também tem ações afirmativas em editais internos, né?! Então abrir edital pra bolsas de estudo, tem ação afirmativa também hoje, em todos os editais né, seja pra qual função que tiver a gente tem instituído isso né, tem cotas tanto étnico racial então envolvem pessoas negras, indígenas, quilombolas né, agora temos cotas pra as pessoas trans também né, e aí dependendo né, da modalidade de ingresso (Entrevistada 2UIN).

O trabalho de criação de instituições também se relaciona a categoria de "Trabalho cooperativos de redefinição de crenças", que envolve os trabalhos de construção de identidades, alteração de associações normativas e construção de redes normativas.

O trabalho de **construção de identidades** é a definição ou redefinição das relações entre os atores e o campo em que operam (Lawrence; Suddaby, 2006)**.** Esses processos foram observados em todas os casos e se mostraram relevantes para moldar os papéis e as identidades que os atores assumem dentro de um sistema institucional, contribuindo para legitimar práticas, criar e fortalecer as identidades LGBTQIA+ no ambiente universitário e reconhecê-las como parte de uma comunidade institucional com direitos.

O resultado desse trabalho foram várias campanhas para o reconhecimento institucional das identidades LGBTQIA+, como as campanhas para reconhecer as identidades transgêneros, não binárias e lésbicas. Campanhas relacionadas ao calendário de Lutas e a criação de eventos para promover visibilidade e reforço a construção da identidade LGBTQIA+ no contexto universitário também estiveram presentes no trabalho dos atores. Um dos exemplos mais notáveis foram as várias edições da parada LGBTQIA+ desenvolvida pela UIG.

> A gente tem a parada da UnB, a parada LGBT do orgulho de LBGT que ela já tá na sétima esse ano acho que vai ser a oitava parada LGBT da UnB. Né, uma reprodução da do esquema assim de paradas né, e sempre traz pessoas pra falar e o pessoal adora subir no... a gente empresta o carro de som do Sindicato da Universidade, aí o pessoal gosta de subir e a gente enfeita o carro, é bem legal fazer essa parada, então assim são ações né, de visibilidade das pautas, né?! (Entrevistada 1UIG).

> Nos dias 25 e 26 de janeiro, será realizada a segunda edição da Feira da Visibilidade Trans e Travesti, no Campus São Carlos da UO. Neste ano, o evento tem como tema "Saúde, Cidadania, Arte e Cultura". A Feira se insere em um contexto histórico de alijamento, silenciamento e exclusão das pessoas trans e travestis, e o acesso equânime à educação, à cultura, à saúde e ao bem-estar é ponto significativo resgate da cidadania e da dignidade dessa população. A feira, então, busca dar visibilidade à presença de pessoas trans e travestis na UO, compartilhando a potência de seus trabalhos e artes, e sendo um momento de celebração, encontro e fortalecimento dessas pessoas no espaço da Universidade (Doc- Publicações UO).

Muitas destas campanhas foram desenvolvidas a partir da construção de narrativas que legitimam e celebram a identidades LGBTQIA+ no campo institucional, um exemplo destaque foi a campanha “Transformação” da UO, que deu origem a vários depoimentos em vídeos com a participação de estudantes trans dos diferentes campi da universidade. Nos vídeos, os estudantes narram sobre sua vivência, desafios no ambiente universitário e suas expectativas para o futuro. Os trechos a seguir são recortes de relatos da história de dois estudantes da UO que protagonizaram a campanha.

> [...] eu precisava procurar um emprego, trabalhar, enfim né, e eu não tava conseguindo porque isso é uma travesti brasileira. Nesse país, não conseguia arranjar emprego, ninguém queria me contratar. E aí, eu comecei a fazer os trampos que eu conseguia né, de freela e tal, e era muito difícil me manter, pagar aluguel, enfim. E eu comecei a me aproximar das pessoas LGBTQIAP+ da UO, tinha as amigas travestis que já estavam na Universidade e eu falava ‘gente, como? como assim?’. E aí, fui descobrindo como funcionava esse processo de entrada na UO, na Universidade pública por meio do Enem né [...] a Universidade tem um programa de Assistência Estudantil, a gente pode receber uma bolsa para pagar os custos estando na Universidade ou morar na moradia estudantil. A gente pode ter a bolsa alimentação né, todas as refeições no RU. E isso era... foi assim, foi um choque pra mim, falei “gente, que demais!”. E aí, que eu comecei a pensar em entrar na Universidade. Veja só, eu nem pensava em entrar na Universidade, não era um plano, não era. Eu comecei a pensar isso a partir do momento que eu descobri que podia, que eu poderia fazer isso, que outras pessoas como eu conseguiam se manter vivas por aqui (Estudante do curso de Tradução e Interpretação de Língua brasileira de sinais da UO).

> Então eu cheguei aqui e eu ainda via muitas coisas com uma visão romantizada por mais que eu tivesse medo. E com o tempo essa visão romantizada foi sumindo um pouco porque obviamente erravam os meus pronomes, eu ia no banheiro masculino eu me sentia com tanto medo a ponto de que quando eu entrava nas cabines e eu via que tinha algum outro garoto no banheiro eu não saia de lá até eu perceber que eu tava sozinho porque eu tinha tanto medo de só aparecer e me olharem com aquele olhar de julgamento daquela forma estranha de "você não devia aqui" sendo que eu tô exatamente onde eu deveria estar, eu tô fazendo ciência, eu tô fazendo o curso dos meus sonhos, mas só que era muito difícil pra mim aceitar isso e aceitar que eu tava ali conquistando meu lugar no ambiente majoritariamente cis, como uma das únicas pessoas trans do campus (Estudante do Curso de Biologia da UO).

A campanha teve o objetivo, evidenciar a existência das identidades trans no ambiente universitário, mostrar os desafios que essas pessoas enfrentam dentro e fora da universidade, de sensibilizar a comunidade acadêmica para esta pauta. Além disso, observou-se que em alguns casos os atores também buscaram estimular e reforçar a criação de identidades a partir dos coletivos universitários e GTs. Os atores perceberam que esses grupos poderiam se tornar aliados atuação na implementação das práticas de DSG e até mesmo para exigir mudanças junto a gestão universitária.

> Os estudantes eles também se mobilizam, ali dentro tem coletivos e tudo mais e sempre ajudaram bastante, então a gente participa muito com a com essa com essa visão porque o estudante gostaria de debater e que ele tá lutando, as políticas dele ali pra implantação de políticas também. E a impressão que dá é que os estudantes tão bem mais conscientes do que a dez anos atrás né? Os estudantes né, eles trazem essa questão que eles tão vivenciando, eles também lutam por políticas né, aí a instituição tenta dar uma resposta pra isso, então é como se você... como instituição tivesse sendo mais atiçado a fazer coisas, né?! (Entrevistada 4UIG).

> E a gente também tem trabalhado muito junto com o GT trans né, que é o GT de estudantes trans da UO que a gente tem trabalhado mesmo numa parceria assim de fazer eventos juntes né, de, por exemplo, a própria feira né, a feira trans que a gente teve na aqui na UO duas edições né, a gente fez uma parceria, a gente também fez um evento voltado pra saúde mental com a parceria no GT, dando apoio pra enfim, pra várias situações que acontecem (Entrevistada UO).

> A rede trans UIN é um coletivo político estudantil de pessoas trans de diversos cursos e níveis, reconhecido institucionalmente através da Resolução Normativa 181/2023/CUn de 08 de agosto de 2023. Fundada em 2022, a REDE TRANS UIN agrega outros grupos e coletivos de pessoas trans existentes no âmbito da UIN. As principais premissas que norteiam o coletivo são: 1. A criação de uma comunidade de pertencimento trans; 2. A luta por acesso, inclusão e permanência na universidade; 3. O enfrentamento à transfobia e outras formas de violências e discriminações de forma transversal e interseccional (Doc-Publicações UIN).

O senso de coletivismo desenvolvido nesses grupos também são formas de reforçar a existências dessas identidades e incentivá-las a ocupar espaços que outrora não contemplavam a participação desses indivíduos dentro do ambiente universitário.

> [...] a gente fez a criação de um grupo de trabalho de pessoas trans na Universidade que a gente chama o nominho né, eles apelidaram de nominho que é o GT trans daqui que começou lá mesmo né, em dois mil e vinte... dois eu acho, 2022, que foi... a gente ainda tava em pandemia[...] E aí a gente foi junto com a comunidade trans e não-binária da Universidade a gente criou esse coletivo que é um coletivo tanto de proteção né, das pessoas se sentirem parte da instituição né, serem acolhidas na sua diversidade quanto também o coletivo muito forte na solicitação de um olhar específico pra essa pauta dentro da Universidade. Então vou te dizer que hoje esse coletivo tem uma força imensa dentro da Universidade, ocupando espaços institucionais de deliberativos né, assim, por exemplo, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas hoje têm uma cadeira pra pessoa trans, faz parte dela, o Conselho Universitário, o Consuni tem também uma cadeira desse GT né, assim especificamente. Então é isso né, a gente veio conseguindo a garantia desse da representatividade mesmo institucional a partir da criação do GT (Entrevistado 3UO).

> Eu faço parte do grupo de GT de pessoas trans da UO, que é um grupo de trabalho que a gente busca articular ações através de reuniões que a gente faz com certa frequência para trazer demandas e levantar problemas que nos atravessam na Universidade. A criação desse GT que eu faço parte é... vem muito desse momento de falar tipo 'não, a gente também tá aqui, a gente tá produzindo conhecimento como vocês, como enfim, como quaisquer outras pessoas e nós temos o nosso potencial e já tá na hora de vocês lidarem com os nossos problemas da mesma forma que vocês lidam com os problemas das outras pessoas'. Enfim, das pessoas se cisgêneras. Então, eu acho que o grupo de trabalho das pessoas trans da UO, ele é de fundamental importância para a construção desse movimento de empoderamento e também de resolução das demandas que a gente traz (Estudante do Curso de Ciências Sociais da UO).

Com relação ao trabalho de **alteração de associações normativas**, trata-se do esforço dos atores para reformular as conexões entre práticas estabelecidas e os fundamentos morais e culturais que as sustentam (Lawrence; Suddaby, 2006). Esse trabalho tem como objetivo reinterpretar ou modificar normas preexistentes para incluir novos valores ou práticas que antes não eram reconhecidos no campo. No contexto desta pesquisa, observou-se que os atores se engajaram nesse tipo de trabalho ao promover alterações em políticas e normas institucionais preexistentes, que não contemplavam práticas inclusivas para pessoas LGBTQIA+, buscando torná-las minimamente compatíveis com os valores institucionais e inseri-las nesse contexto.

Os dados demonstraram que, na maioria dos casos, a tentativa de criação de políticas voltadas à comunidade LGBTQIA+ nas universidades revelou-se um processo complexo, demorado e burocrático, demandando persistência, articulação e

estratégia por parte dos atores envolvidos. A implementação de um direito simples por meio das políticas frequentemente exigia a alteração de normas preexistentes. Assim, o trabalho dos atores consistia em adaptar e reescrever essas políticas para, posteriormente, buscar sua aprovação pelos órgãos superiores. Um exemplo é o caso da UIN em que os atores estão empenhados na criação de uma política de acesso para pessoas trans à universidade, por meio de cotas.

> Ainda não é uma legislação geral, mas dentro da instituição a gente tensiona a lei e institui dentro da autonomia universitária né, então a gente tá mexendo agora nas outras legislações pra conseguir colocar a cota pra pessoas trans no vestibular. Como ainda é um processo burocrático assim, a gente não sabe se vai dar tempo de entrar no próximo edital né, mas já estamos mexendo nas outras resoluções que precisam se adequar a partir do nascimento da promulgação dessa que é um outro meio que é pra ingresso das pessoas trans, né?!! Então acho que assim é um caminho que é cada vez mais forte, claro que a reação vem né, junto com a evolução um embate, a reação ela vem, às vezes na mesma medida, na mesma força, mas acho que assim a gente não pode recuar diante disso né, tem que tem que seguir, precisamos tá sempre vigilantes, não deixar retroceder (Entrevistada UIN).

No caso da UA, também se fez necessário fazer alterações em resoluções específicas preestabelecidas para garantir o direito ao uso do nome social por pessoas trans nos documentos institucionais.

> Chegou pra a gente na pós-graduação a solicitação de nome social pra uma estudante de mestrado, quando ela a solicitou já estava perto de terminar o mestrado e ela solicitou justamente porque ela queria colocar o nome social na dissertação, mas a resolução que tinha sido aprovada em 2015 ela não permitia, ela dizia que todos os documentos externos teriam que ter o nome civil né, o nome da certidão de nascimento. E aí a gente mesmo, eu mesma como tava na Pós-graduação peguei um texto da resolução, a gente fez uma alteração, aprovou ela no conselho pra permitir. Então houve a mudança e essa resolução de 2016 é a que tá vigente até hoje né, a política de nome social. Então o início do núcleo ele foi, aliás da Diretoria de de políticas LGBT foi junto com essa primeira demanda dos estudantes trans que entraram na Universidade que pediam o nome social e não tinha, aí foi criado a política de nome social (Entrevistada 2UA).

Observa-se que o trabalho de alteração de associações normativas é necessário para que as políticas de DSG sejam devidamente estabelecidas. Esse aspecto também foi evidenciado no caso da UP. Atualmente, quando ocorre algum tipo de violência dentro da universidade, não existe uma resolução específica que determine o afastamento da vítima em relação ao agressor, o que acaba por obrigar a vítima a manter contato com ele, mesmo após o episódio de violência. Por exemplo,

no caso de um estudante que sofre violência por parte de um professor, ele ainda precisaria continuar frequentando as aulas ministradas por esse docente até que a situação fosse resolvida por meio de processos administrativos, que, além de burocráticos, podem ser demorados e dependem da formalização da denúncia pelos canais institucionais oficiais.

.

> Por exemplo, ainda tá num processo muito incipiente, mas existe um debate dentro da Universidade pra alterar a legislação... o regime dentro do regimento um caminho em relação às situações de violência que é um problema. Então precisa reformular a resolução, passar pelas instâncias superiores pra que o problema concreto seja resolvido que é o afastamento né, do relatado como agressor previamente assim à conclusão da ação disciplinar. Porque demora o processo né, então às vezes passa um ano e continua tendo a convivência com o agressor. Acho que pra isso precisa mudar o regimento, então esse é uma um exemplo, é... propor uma alteração do regimento pra que haja um cuidado maior né, à pessoa violentada. (Entrevistada 1 UP).

No caso da UD, com relação a criação de políticas de acesso dos banheiros por pessoas trans, observou-se que os atores também enfrentaram muitas dificuldades para garantir esse direito a essas identidades no contexto da universidade.

> O Ministério Público Federal questiona e cobra da Universidade que essa política que tinha sido já aprovada no centro de educação fosse estendida para toda a Universidade né, e nós atuamos nesse sentido de propor uma resolução e aí nós partimos da resolução de 2014 que era a resolução do nome social como algo estratégico. Porque nós sabíamos que fazer, propor uma resolução especificamente que tratasse de acesso aos banheiros por pessoas trans conforme identidade de gênero sozinha não passaria. Então como resolução do nome social que era a primeira política para esse público na Universidade [...] aproveitarmos essa reestruturação da resolução pra inserir um parágrafo em que tivesse escrito ou que tivesse essa garantia da utilização dos banheiros, né?! E essa resolução ela foi aprovada em 2022 né, no meio do segundo turno das eleições e foi algo assim que tá filmado sabe, tem até conselho aí universitário e tudo que que aconteceu assim várias sessões né, foram duas sessões de debates muito extensos né, na terceira sessão uma sugestão de retirada do ponto de pauta né, e aí a nossa articulação para que né, tivéssemos o apoio tanto de estudantes quanto de pessoas participantes aí como técnicas e docentes do conselho pra que essa resolução fosse votada, pra que saísse. Então assim, foi um esforço muito grande para que resolução fosse aprovada, e olha que essa resolução não dizia muita coisa né, era basicamente garantir um pouco mais dignidade por meio do nome social, é... e a utilização de banheiros conforme a identidade de gênero que nem foi tão avançada assim, né? (Entrevistada 1UD).

Por fim, o trabalho de alteração de associações normativas mostrou-se relevante para redefinir o significado de práticas institucionais e alinhá-las aos valores de inclusão e diversidade por meio da criação ou adaptação de políticas que apoiam

a implementação das práticas de DSG e a inclusão de pessoas LGBTQIA+ na universidade.

O trabalho de **construção de redes normativas** envolve o desenvolvimento de conexões interorganizacionais que contribuem para legitimar, disseminar e sustentar práticas institucionais por meio de normas compartilhadas (Lawrence e Suddaby 2006). Essas redes estabelecem um grupo de pares relevante que atua como referência para conformidade, monitoramento e avaliação das práticas, promovendo, assim, sua adoção e aceitação no campo institucional.

Nos casos analisados neste estudo, foi observado que os atores constantemente firmam parcerias com outras organizações para viabilizar a implementação de práticas voltadas à DSG. Essas parcerias também permitem que estudantes LGBTQIA+ sejam direcionados a serviços externos que atendam às suas necessidades específicas, especialmente em situações em que a universidade não dispõe de recursos ou infraestrutura suficientes para fornecer o suporte necessário.

> Então sempre que a gente recebe alguma denúncia ou alguma informação de que há uma situação a gente convida aquela pessoa pra que ela possa se sentir confortável pra gente acolhê-la, a escutá-la e tentar entender aquela situação né? [...] A gente então acaba sendo um centro de referência assim. A gente diz assim "olha, então a gente vai te encaminhar, não te encaminhar oficialmente, mas vamos te mandar aqui na prefeitura da cidade, vamos tentar arrumar um abrigo pra você vinculado ao governo do estado ou vamos tentar ter um ambulatório LGBT que possa né acolher a sua a sua demanda", nos casos de LGBTfobia que a pessoa queira né fazer a denúncia a gente dar todas as orientações pra que ela proceda com os mecanismos internos né, na ouvidoria geral em si, se necessário, se ela solicitar também pra o que extrapole os muros da Universidade né, delegacias especializadas, tem defensoria pública e etc. A gente sempre manteve o contato é... A gente sempre tentar manter o canal aberto entre essas instituições, principalmente essas instituições que trabalham com a temática LGBT pra poder fazer uma rede de apoio pros nossos discentes né, pras nossas discentes também (Entrevistado 1UA).

> A gente tem aqui na cidade a gente tem o CREAS da diversidade né, então é um grande ator assim nesse movimento pra além da UIG, pra além dos órgãos internos. Porque como todo local a gente tem as nossas dificuldades, as nossas limitações, então a gente tem o CREAS da diversidade, as delegacias especiais, nós temos alguns centros, algumas repúblicas. Então esse contato né, com a rede externa e também com a rede interna (Entrevistado 5UIG).

> A gente costuma criar esses laços assim, ter aproximação né, com setores que que tratam dessa dessas demandas né, dessas questões, sejam eles conselhos estaduais ou até nacionais né, que que tratem em diferentes frentes, né?! Agora eu falei Conselho porque eu lembrei nessa semana mesmo a gente tava em contato né, com o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas LGBT né, e aí e a gente tem parceria seja às vezes oferecendo

> cursos ou eles né, também aqui trabalhando assim em ações conosco né (Entrevistada 2UIN).

Portanto, o trabalho de construção de redes normativas foi observado por meio da construção de parcerias entre organizações que compartilham valores e objetivos semelhantes aos EIAAs. No entanto, as parcerias também podem ocorrer entre as próprias universidades, onde os atores se articulam para trocar informações e experiências sobre a atuação de outros EIAAs na implementação de práticas bem-sucedidas. Essas parcerias estão relacionadas ao trabalho de mimetismo, que será explorado na próxima categoria de trabalho de criação de instituições.

De maneira geral, observou-se que as parcerias fornecem suporte à atuação dos EIAAs. Práticas implementadas em rede tendem a se tornar normativamente mais legítimas quando concretizadas em colaboração com órgãos institucionalmente reconhecidos, como prefeituras e conselhos estaduais ou municipais, entre outros. Além disso, as redes oferecem apoio ao trabalho dos atores nos EIAAs, uma vez que um dos principais desafios enfrentados para a realização de suas atividades é a escassez de recursos financeiros, de pessoal e de infraestrutura física.

A última categoria de trabalho de criação de instituições envolve o esforço para “alterar os sistemas de significado”, a qual, no contexto desta pesquisa envolve as práticas de mimetismo e educação.

O trabalho de **mimetismo** é um tipo de trabalho institucional que facilita a adoção de novas práticas ao associá-las a práticas, tecnologias ou regras já existentes e amplamente legitimadas (Lawrence; Suddaby, 2006). O intuito é reduzir a resistência às mudanças, utilizando elementos familiares para promover a aceitação e integração de novas práticas no campo institucional.

Nos casos analisados nesta pesquisa, observou-se que os atores se apoiaram na criação de políticas nacionais, como o Decreto nº 8.727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, para a criação das políticas internas.

Os dados demonstraram que, em todos os casos, as IES partiram desse decreto para criar políticas de uso do nome social para pessoas trans e travestis no contexto universitário. De maneira geral, durante a análise da trajetória dos EIAAs, verificou-se que as IES desenvolveram essas políticas em períodos aproximados ao

ano de instituição do decreto. Esses dados possivelmente indicam que, no campo universitário das IES públicas federais, já existia um movimento de mudança impulsionado pela instituição do decreto nacional.

Além disso, o trabalho de mimetismo também foi observado nas parcerias firmadas entre os atores dos EIAAs de diferentes IES. Esse trabalho ocorreu juntamente com o processo de construção de redes normativas. Isso pode ser evidenciado pelas semelhanças identificadas em algumas estruturas políticas e pelas práticas comuns à maioria das IES, como por exemplo, as capacitações e treinamentos de servidores e a criação e estruturação dos espaços de acolhimento, comum a todos os casos.

Nesse sentido, os atores demonstram capacidade de dialogar e estabelecer trocas significativas com outras instituições públicas federais de ensino superior a respeito do desenvolvimento de políticas e práticas de diversidade sexual e de gênero DSG. Tal dinâmica foi evidenciada no caso da UIG, quando, em 2023, a Secretaria de Direitos Humanos do EIAA da universidade realizou uma visita a uma IES federal da região Centro-Oeste para participar da inauguração da Casa da Inclusão, vinculada à secretaria de inclusão daquela universidade. Em uma publicação oficial sobre essa parceria, a UIG declarou: “A nova secretaria tem como objetivo funcionar nos moldes da Secretaria de Direitos Humanos da UIG, ou seja, não só proporcionar a inclusão como, também, ser um espaço de escuta, acolhimento e pertencimento” (Doc-Publicações UIG).

Essa parceria foi também destacada durante as entrevistas. O Entrevistado 3UIG mencionou a existência de uma troca recíproca entre as duas instituições: “A gente fez até um trabalho assim, né, de... como que chama? Que veio pessoas de lá pra cá pra poder conhecer o nosso trabalho e foi gente ver da UIG pra lá pra conhecer o trabalho deles.” Esse relato evidencia a colaboração ativa entre essas universidades, reforçando que há construção de políticas e práticas baseadas no compartilhamento de experiências entre elas.

Portanto, o que se pôde observar é que o mimetismo esteve associado ao trabalho de construção de redes normativas e de advocacia. Para implementar algumas práticas DSG, os atores se dedicaram a criar e fortalecer alianças, tanto internas quanto externas, com o objetivo de apoiar a formulação de políticas, o desenvolvimento de práticas e a adaptação de experiências e práticas consolidadas em outras IES para o contexto de seus próprios campi.

Por fim, o **trabalho de educação** envolve a preparação dos atores em um campo para adotar, implementar e sustentar uma nova instituição, prática ou norma (Lawrence; Suddaby, 2006). Esse trabalho pode ser realizado por meio do desenvolvimento de habilidades, disseminação de conhecimentos e conscientização sobre os valores e objetivos relacionados à mudança proposta. Nos casos analisados nessa pesquisa, esse tipo de trabalho foi observado em todas as IES, principalmente na categoria de práticas de ações de sensibilização e educação a partir da capacitação e treinamento dos servidores e terceirizados da instituição. A intenção dos atores era que os colaboradores da universidade criassem uma noção dos conceitos relacionados a DSG para que pudessem respeitar e promover a diversidade em suas interações cotidianas.

> A gente tenta enquanto núcleo LGBT, por exemplo, fazer sensibilizações constantes com os servidores e as servidoras da casa, mas não só os técnicos administrativos né, a gente tenta com os docentes, apesar de ser mais difícil, e com os profissionais os profissionais terceirizados. E essa é uma das ações que as pessoas mais percebem né, na relação do dia a dia, como impacta essas conversas que a gente tem com a equipe da limpeza, com a equipe da segurança terceirizada, uma equipe de portaria que muitas vezes né são as pessoas que vão lidar, são pessoas que também vão lidar diretamente com a população LGBT, mas que muitas vezes não faz parte do processo educativo da Universidade, né?! A gente na sala de aula a gente aprende muita coisa, a gente discute com muita gente de lugares diferentes, mas o lugar o lugar que é reservado a essas pessoas às vezes é mais limitado e a gente chega pra conversar também com não só com os terceirizados, mas com os concursados pra falar sobre gênero, sobre sexualidade, sobre...bom, tentar despertar noções de convívio, de respeito e reforçar, claro, não só as nossas políticas, mas a o que a Universidade pode fazer em relação a caso você se sinta né, discriminado ou você seja discriminado, né?! (Entrevistado 1UA).

> [...] O outro eixo é promoção, assim você tem que incentivar de forma educativa né, atividades que tenham interesse na temática, debate na temática, debater preconceitos, assédios né, discriminações dentro da do ambiente universitário e com vários públicos, né?! Aí às vezes você faz evento voltado a servidor, às vezes evento com estudantes, às vezes pegando comunidade toda né, pra debater as temáticas que a gente tem interesse. Então chama pessoas pra falar, faz mesa, seminários né, às vezes teatro né, a gente trabalhava com teatro também, oficinas e tudo visando isso, né?! Isso seria essa parte da promoção (Entrevistada 4UIG).

O trabalho de educação, voltado à formação e sensibilização dos servidores e colaboradores da instituição, demonstrou ser, entre todas as atividades desenvolvidas pelos EIAAs, uma ação contínua e permanente. Foi observado que os atores precisam reforçar constantemente esse trabalho, utilizando diversas conversas e abordagens diferenciadas para capacitar os colaboradores a lidarem adequadamente com as diferentes demandas e necessidades das identidades LGBTQIA+.

> Vamos lá, o ato acontece, aconteceu alguma coisa. Primeiramente teve que conversar com a coordenação de curso, com o docente, com a pessoa envolvida, se ela é docente, se é técnico pra orientar. Ir até lá e orientar. Essa orientação pode ser por meio de reunião, de roda de conversa pra dialogar... É o primeiro passo, dialogar e explicar, "isso não pode, isso não pode e tal". [...] Então a gente procura fazer esse trabalho e não é um trabalho, até falando com uma colega agora pouco, não é um trabalho que você vai uma vez só, tem que voltar lá. Por exemplo, na sexta-feira estivemos num programa de pós-graduação aqui pra falar das ações gerais. Então a gente explicou sobre a questão LGBTQIA+, o coordenador foi, explicou, deu uma passando bem geral, bem se explicando pra as pessoas entenderem, sentiram-se acolhida, foi bom, as pessoas prestaram atenção, mas a gente vai voltar lá, porque não pode uma vez só, então é um trabalho Noah de formação, e de constante formação, constante acompanhamento e esse é o papel da SAAUO (Entrevistado 6UO).

O trabalho de educação também esteve relacionado a mobilização dos atores para a realização de campanhas de sensibilização de cunho educativo, com a finalidade de educar a comunidade acadêmica a respeito das vertentes da DSG. Os atores promoveram inúmeras campanhas nos canais de comunicação oficiais, desenvolveram cartilhas e materiais educativos a respeito da DSG com a intenção de educar a comunidade acadêmica a respeito da diversidade LGBTQIA+.

> Agora a gente tá começando também a fazer uma movimentação pra fazer assim uma coisa mais campanhas de conscientização e de valorização, né?! Então, por exemplo, eu tô trabalhando agora pra gente fazer como se fosse uma cartilha, um livreto. Assim, a ideia é que misture tanto a conscientização com a valorização. Então, por exemplo, explicar pra as pessoas mais uma vez aquela coisa, o que que é a sigla, os diversos termos que existem, os direitos a gente tá pensando assim em alguma coisa de boas práticas também, porque infelizmente, ainda é preciso, né?! Então, por exemplo, o outro exemplo, agora eu tô combinando uma formação pro restaurante universitário porque eles vieram questionar o que fazer quando você ver uma pessoa usando o banheiro, uma pessoa trans usando o banheiro?! Uma pessoa que não retificou o nome, por exemplo né, ou que não tem aquela passibilidade. Os próprios funcionários questionando. Então, ao falar sobre essas coisas, fazer um livretinho pra entregar pra comunidade interna (Entrevistada 2 UP).

> Quando a gente fala de relações afetivas e papéis sociais, a nossa sociedade espera que homens e mulheres se comportem de acordo com determinadas noções de identidades e papéis de gênero, que estabelecem como devemos nos comportar, quais roupas podemos vestir e com quem podemos ter uma relação afetivo-sexual. Isso é a cis heteronormatividade, que considera padrão apenas as relações heterossexuais (ou seja, entre um homem e uma mulher) e as pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento. No entanto, muitas pessoas não se encaixam nessas expectativas, e aí está toda a diversidade dos seres humanos (Doc-Cartilha UA).

O trabalho de educação também foi observado na criação de eventos, mesa redonda, palestras, *workshops* e conferências relacionadas a DSG. Observou-se que, na maioria dos casos os atores se articularam para organizar esses eventos, principalmente por meio de parcerias internas com outros setores da universidade. Portanto, junto ao trabalho de educação observa-se que há o trabalho político de criar relações e aliados dentro e fora da universidade para que os atores consigam concretizar as atividades de responsabilidade dos EIAAs.

> E a gente tem também contado com esses diretores de centro e coordenadores de curso nos recepcionando de uma forma quase sempre (riso) tranquila. Assim, eu brinco assim que eu tenho muitos aliados né, nas coordenações e nas gestões de centro... Quando a gente tem, por exemplo, uma situação de assédio ou de violência e a gente faz uma assessoria exitosa nesse caso, isso acontece muito, a gente atua de um jeito comprometido, a gente dá respaldo pra esse gestor, a gente acaba ganhando ali um espaço, eu vejo muito isso assim, a gente ganha um espaço e um espaço de propor ações depois que é bem-vindo, né? Então "poxa, teve uma violência ali, mas a gente vai atender só essa violência?" "Não, vamos aproveitar né, que essa violência teve um impacto naquela comunidade acadêmica, naquele curso, naquele centro e vamos então propor ali uma conversa, vamos abrir uma roda, será que outras pessoas não viveram isso, vamos então propor uma campanha educativa, vamo ver que jeito que a gente pode trabalhar com esse professor, com esse coordenador de curso pra fazer esse tema circular ali, vamos tirar essa sujeira debaixo do tapete né, e vamos promover de fato uma conversa sobre isso (Entrevistada 3UIN).

Apesar de pouco explorado nos casos deste estudo, a incorporação de disciplinas relacionadas a DSG nos currículos acadêmicos também pode ser considerado um trabalho de educação, uma vez que trazer discussões a respeito dessa temática é uma maneira de promover a DSG, combater o preconceito e a longo prazo, criar uma cultura mais aberta à diversidade LGBTQIA+. No entanto, os atores têm encontrado dificuldades para atuar com essa pauta devido à falta de autonomia e de políticas que direcionem essas mudanças. De maneira geral em algumas IES existe um trabalho mais individual de professores que, por iniciativa própria levam a temática da DSG para sala de aula.

> A gente recebeu um professor que chamou a gente pra ir pra uma aula dele porque ele queria falar sobre essa questão na disciplina, ele o professor tava colocando na ementa da disciplina dele né, no programa de curso dele, mas na disciplina em si na estrutura curricular do curso não havia nenhuma questão. Então eu acho que são questões que passam que como eu te disse isso precisa ser pensado de forma macro em todos para todos os ambientes, a gente e sinto que a gente enquanto núcleo ainda não tem essa entrada, por exemplo, de propor para a Pró-reitoria de graduação, para as coordenações de curso a mudança nas estruturas curriculares né, dos cursos pra pensar

> isso né, precisa ser algo que como eu te disse que entre na veia e pra entrar na veia a gente precisa vir né, desde a raiz da coisa (Entrevistada 2UA).

> Tá, essa é uma outra questão, né?! Outra coisa volta e meia solicitam que sejam incluídas disciplinas que debatam direitos humanos, que debatam questões de preconceito e discriminação dentro da Universidade e de acesso geral e tudo mais, né?! É um serviço assim alguns setores da Universidade até tem matérias né, que tratam de questão racial né, dentro da Psicologia. Entendeu? E outros setores vários setores têm, mas queriam que fizesse uma coisa meio obrigatória assim, "todo mundo que entra aqui servidor, estudante, tem que passar por uma formação de respeito ao próximo, de noção de cidadania, de questões assim pra evitar ou pelo menos diminuir esse tipo de de assédio, de preconceitos, discriminações e violências, né". Aí você esbarra em outra coisa assim, você não pode obrigar um professor a dar uma disciplina né, ele tem liberdade cátedra. Aí às vezes você solicita assim pro um departamento né, que ele disponha de disciplinas né, pra as pessoas que tratem dessas temáticas né, aí o departamento até tem boa vontade né, e pede pra os professores, mas ninguém assume a disciplina. Entendeu? Aí acaba ficando sem, de qualquer forma, né?! Às vezes um professor que que trate de alguma temática assim racial, por exemplo, às vezes todos os estudantes que querem fazer algum projeto relacionado a uma temática mais sensível ou algum tema identitário, às vezes vão pra aquele professor porque só tem ele ali dentro né, pra orientar né, e porque sabe que tem um olhar diferenciado. Então assim, às vezes quer tratar uma questão LGBT e o professor que na verdade trata de questão racial, mas ele é ele pega aquele projeto né, e pra ajudar a orientar e também pede ajuda pra outro porque não tem mais nenhum outro departamento que pega aquela questão, né?! (Entrevistada 4UIG).

Em síntese, os atores reconhecem a importância da inserção de disciplinas voltadas à DSG na estrutura curricular dos cursos como uma estratégia para a sensibilização e formação dos estudantes. No entanto, observa-se que mudanças relacionadas a essa questão extrapolam as possibilidades de atuação dentro da estrutura dos EIAAs. Ainda assim, um caso que se destaca e demonstrou alguns avanços nessa pauta foi o da UO. Embora os progressos não possam ser considerados em nível institucional, os atores têm buscado, na medida do possível, promover mudanças em cursos específicos nos quais atuam como docentes.

> Então enquanto secretaria de ações afirmativas a gente também tem tentado fomentar isso dentro da UO né, e pelo menos aqui na Enfermagem aí a gente já tá em reforma curricular, então os cursos estão alguns cursos estão passando por reforma curricular e tão olhando pra que isso aconteça né, pra que essas temáticas elas estejam garantidas de uma forma mais institucionalizada. Porque a gente tem hoje muito ações que não são institucionalizadas assim de fato então, tem uma pré-extensão, tem uma optativa, tem um professor, uma professora que é engajado né, que que traz essa temática nas suas aulas, mas a gente não tem ali no currículo, então a gente tá também né, buscando junto com os núcleos docentes estruturantes pra que isso seja garantido né, pra que a gente tenha essa garantia no currículo formal. Então aqui, por exemplo, na Enfermagem a gente conseguiu agora nessa proposta de reforma curricular incluir uma disciplina de diversidade na formação em saúde né, que vai ser uma disciplina obrigatória do curso. Então, a gente sabe que tem que ser transversal, que né, que tem

> que ser né, da hora que eu entro até a hora que eu saio, mas a gente acredita também que uma disciplina ela vai dar né, mais aprofundamento, que ela vai dar ferramentas pra que quando eu tiver na prática, quando o estudando tiver na prática tiver em outras locais ele vai conseguir ter um olhar, a gente vai conseguir sensibilizar, né (Entrevistada 4UO).

Por fim, o trabalho de educação dentro do ambiente universitário tem se mostrado importante para que aos poucos os atores consigam integrar as novas práticas de DSG na cultura institucional, assegurando sua continuidade.

O Quadro 13, a seguir apresenta a síntese dos resultados empíricos que relacionam o trabalho de criação de instituição dos atores observados na implementação de práticas de DSG.

QUADRO 13 - RELAÇÃO DO TRABALHO DE CRIAÇÃO DE INSTITUIÇÕES PARA CRIAÇÃO DE PRÁTICAS DE DSG

Categoria de trabalho institucional	**Tipo de Trabalho de criação de instituições**	**Descrição**	**Observação no desenvolvimento das práticas de DSG**
Trabalho político	Advocacia	Mobilização ativa de atores para construir apoio político, social ou institucional para implementar mudanças favoráveis a DSG.	Busca por aliados dentro da instituição para a construção de políticas e implementação das práticas de DSG.
	Definição	Criação de normas, políticas ou estruturas formais que regulamentam e legitimam as identidades LGBTQIA+ no ambiente universitário.	Construção das políticas para uso do nome social, acesso aos banheiros para pessoas trans. Normas para priorizar identidades LGBTQIA+ em processos seletivos internos.
Trabalho cooperativo de redefinição de crenças	Construção de Identidades	Promoção e fortalecimento de vínculos entre as identidades LGBTQIA+ no ambiente universitário.	Campanhas internas para reconhecimento institucional e criação de eventos para promover a visibilidade e reforço a construção das identidades LGBTQIA+. Apoio a grupos de trabalho e coletivos LGBTQIA+.
	Alteração de Associações Normativas	Modificação de normas existentes para incluir práticas, valores e direitos relacionados à DSG.	Alterações de políticas, normativas específicas para criação ou inserção de pautas de DSG.
	Construção de Redes Normativas	Estabelecimento de parcerias interinstitucionais para criar ou sustentar práticas de DSG.	Criação de parcerias com organizações legitimadas ou que compartilham valores e objetivos semelhantes

			aos EIAAs para implementação das práticas de DSG.
Trabalho para alterar sistemas de significados	Mimetismo	Associação de novas práticas a normas, políticas e práticas de DSG já reconhecidas como legítimas no campo universitário.	Busca de apoio em legislações nacionais para criação de políticas internas. Inspiração em práticas de DSG de outras IES públicas federais.
	Educação	Desenvolvimento de habilidades, disseminação de conhecimentos e conscientização sobre os valores e objetivos relacionados a DSG.	Capacitação educação dos colaboradores e comunidade acadêmica para compreender e lidar com a diversidade LGBTQIA+ no cotidiano.

FONTE: O autor (2025).

Em síntese, o trabalho de criação de instituições mostrou-se presente e relevante na atuação dos envolvidos nos EIAAs pois estabelece as bases estruturais e normativas necessárias para sustentar mudanças no campo institucional para a institucionalização da DSG. Esse trabalho envolveu processos como a definição de direitos formais, a criação de sistemas de regras, a adaptação de práticas bem-sucedidas de outros contextos e a legitimação de novas normas para promover a equidade e a diversidade LGBTQIA+ no âmbito das universidades.

4.3.2. Trabalho de manutenção de instituições

O trabalho de manutenção de instituições, está associado ao desenvolvimento de práticas voltadas ao apoio, reparação ou recriação de mecanismos sociais que assegurem a continuidade e o funcionamento das instituições. Os três primeiros tipos de trabalho institucional relacionados à manutenção de instituições, denominados “habilitação”, “policiamento” e “dissuasão”, são mecanismos para garantir a aderência aos sistemas e regras estabelecidos (Lawrence; Suddaby, 2006).

No contexto desta pesquisa, esse trabalho não se restringiu à mera preservação da estabilidade institucional, considerando que o trabalho de criação de instituições ainda é incipiente, e os atores permanecem em constante mobilização para estabelecer estruturas que promovam a institucionalização de suas práticas. Dessa forma, observa-se que o trabalho de manutenção de instituições, nos casos analisados, esteve relacionado ao acompanhamento e monitoramento de denúncias

de violência contra a comunidade LGBTQIA+ no ambiente universitário, bem como à fiscalização do cumprimento das políticas já implementadas no campus.

Esse trabalho é fortalecido por meio de ações educativas, campanhas de conscientização e pela tentativa de incorporar, nas normas institucionais, rotinas e práticas cotidianas relacionadas à DSG. Como reflexo da sociedade, o ambiente universitário reproduz os mesmos problemas sociais observados no contexto externo, como preconceitos, violência, assédio e LGBTfobia, entre outros. Essa realidade foi constatada em todos os casos analisados nesta pesquisa, sendo ilustrada por relatos de entrevistados e dois depoimentos de estudantes apresentados a seguir.

> A transfobia é um grande desafio, eu acho que agora a gente tá no momento de campanha contra a transfobia, tamos pra inaugurar essa campanha institucional horizontal e vertical (Entrevistada 3UIN).
>
> Então questões que podem surgir em determinados departamentos, situações de assédio, de violência, de não respeito de nome social enfim, questões múltiplas assim de múltiplas formas de violência a gente também às vezes chega pra gente né, porque pode chegar por várias vias na Universidade (Entrevistado 4UO).
>
> Quando a gente fala de... quando a gente fala de uma série de questões, a gente tem ainda uma dificuldade muito grande de conseguir acessar os banheiros né, que os banheiros eles ainda são muito cisnormativos. Eu acho que é uma questão muito presente que eu vejo no relato de outras pessoas, sobre assim segurança de como ‘se eu for no banheiro masculino, eu tenho medo de apanhar, mas se eu for no banheiro feminino vão falar, vão me olhar feio e vão falar que aquele não é o meu lugar’. Então, qual que é o lugar nosso né? Onde que a gente pode ficar? E são coisas muito básicas assim que as pessoas nem pensam. É a dificuldade de acessar um banheiro assim (Depoimento - Estudante de Ciências Sociais da UO).
>
> Um dos maiores problemas né, de ser primeiro um dos primeiros né, estudantes transexuais assim tipo no campus é a questão de levar a luta no peito mesmo, de abrir caminhos digamos assim, enfrentar professores que não respeitam o nome social, ser o primeiro orientando, por exemplo, de um professor, de uma professora que nunca teve um orientando trans, a questão de brigar por pelo mínimo por permanência estudantil sabe, então acho que essas são uma das maiores dores assim, não ser respeitado como corpo trans né, eu acho que além da disforia que a gente tem, têm a sociedade que vem e diz tipo "não, isso não é real" né, minimiza o sofrimento enfim, essas coisas (Depoimento- Estudante de Licenciatura em Física da UO).

O trabalho contínuo dos atores para minimizar e erradicar problemas relacionados ao preconceito, à violência e à LGBTfobia esteve relacionado à criação de políticas destinadas a assegurar os direitos básicos de convivência das pessoas LGBTQIA+ no ambiente universitário. Entretanto, esse trabalho não se limitou à criação dessas políticas, mas também abrangeu a fiscalização de seu cumprimento. Ou seja, o trabalho de manutenção de instituições não esteve dissociado do trabalho

de criação de instituições; frequentemente, ele foi utilizado para apoiar a formulação de políticas que ainda estavam em fase de desenvolvimento ou adaptação.

Na primeira categoria do trabalho de manutenção de instituições, correspondente ao “trabalho para garantir a aderência aos sistemas e normas”, observou-se a presença do trabalho de **habilitação**, ou seja, a criação de regras que facilitam, complementam e apoiam as instituições (Lawrence e Suddaby 2006). Esse esforço esteve diretamente relacionado à criação e ao monitoramento das políticas de DSG. Além disso, os atores realizavam o trabalho de **dissuasão**, que consiste em ações institucionais destinadas a desencorajar comportamentos ou práticas que possam comprometer ou ameaçar as normas e valores estabelecidos (Lawrence; Suddaby, 2006).

Nesse contexto, para garantir a segurança das pessoas LGBTQIA+ no ambiente universitário, os atores reforçavam as campanhas de denúncia contra violências, fortaleciam os canais institucionais de denúncia e, como representantes dos EIAAs, destacavam por meio dessas campanhas que os agressores estavam sendo observados. Algumas campanhas, como *“A quem recorrer em caso de LGBTfobia na UA?”* e *“Discriminação não cabe na Universidade Orgulho”*, ilustram a atuação dos atores para reforçar a importância das denúncias pelas vítimas. A fala da Entrevistada 2UI também evidencia o uso dessas campanhas para promover a adesão e o cumprimento das normas institucionais.

> Aqui a gente faz uma espécie de resumo, tradução da legislação da resolução de enfrentamento ao racismo e aqui a pessoa consegue ver mais fácil o que que quais são o que que se enquadra né, como racismo, quais são os procedimentos se você vê uma situação, presenciar né, uma situação, sofrer uma situação de racismo e a gente vai fazer o mesmo agora com a questão das pessoas trans... um guia de combate a transfobia né, também pra deixar isso bem demarcado, né? (Entrevistada 2UIN).

> E a gente tá de olho, né?! A campanha antiviolência, por exemplo, é uma forma de mostrar pra os agressores que a Universidade tá de olho, então a campanha tem número da polícia, número de delegacia da mulher, dados de ouvidoria, dizendo se você vai cometer um delito, mas você não vai ficar impune, nós vamos investigar, nós vamos (Entrevistado 7UO).

O trabalho de habilitação e dissuasão esteve relacionado ao trabalho de **policiamento,** ou seja, da fiscalização e monitoramento para garantir a conformidade com as normas institucionais (Lawrence; Suddaby, 2006).

> Esse trabalho é feito a gente costuma né, tá mais atenta né, e verificar a própria equipe né, acaba ficando mais atento, mas é muitos se dá pelo controle social também de quem tá aqui né, às vezes quando os estudantes percebem né, "olha, é a gente tem uma política, já foi votada, já tá em vigor e não tem sido implementada pelo setor tal" né, eles vêm muito isso nas bolsas né, mas é que no início nem todas as os editais de bolsa de estudante pra estudantes né, tavam implementando as cotas. E aí eles viram e comentavam com a gente "ó, tal edital saiu e não tem cotas", aí a gente ia atrás, conversava com os setores, falava "ó, tem que implementar, tem que fazer". O que a gente verificava né, a gente fazia algum mapeamento a gente ia atrás e já notificava o setor e se colocava à disposição pra ajudar a fazer essa implementação (Entrevistada 2UIN)

> Então o meu trabalho é produzir principalmente diagnósticos e dados a respeito de como essas políticas tão sendo implementadas, se estão sendo implementadas, acompanhamento e fiscalização da aplicação dessas políticas [...] a gente faz muitas reuniões com outros setores né, quando identifica, por exemplo, que as políticas não tão sendo aplicadas ou não estão sendo aplicadas da forma que deve né (Entrevistada 4UIN).

O trabalho de policiamento configura-se como o acompanhamento do cumprimento das políticas institucionais, incluindo a verificação regular para assegurar que as normas e práticas sejam implementadas conforme o planejado. O papel dos EIAAs não é punir os agressores; ao contrário, é principalmente promover ações educativas, atuar no acolhimento das vítimas e na prevenção de novos casos de violência. Os canais oficiais para denúncias nas universidades, como as ouvidorias e mais recentemente o canal “Fala.BR”, são os principais meios utilizados, e frequentemente os atores dos EIAAs orientam as vítimas sobre como proceder com as denúncias, acompanham esses processos, incentivam outras vítimas a denunciarem e se posicionam como observadores ativos dos casos de violência no ambiente universitário.

Com relação a categoria “trabalho de reprodução de normas e sistemas de crenças existentes”, foram identificados dois tipos de trabalho institucional: “valorização e demonização” e “incorporação e rotinização”. O trabalho de **valorização e demonização** tem como objetivo apresentar ao público resultados positivos e exemplos negativos que evidenciem os fundamentos normativos de uma instituição (Lawrence; Suddaby, 2006). Esse tipo de atuação busca reforçar comportamentos desejáveis e desencorajar práticas contrárias às normas institucionais, utilizando exemplos de condutas positivas e negativas como referência.

Esse trabalho foi especialmente evidenciado nas campanhas de denúncia, destinadas a desencorajar atos de violência no ambiente universitário. Além disso, os atores muitas vezes elaboravam notas de repúdio em resposta a atos de violência

ocorridos nas universidades, fortalecendo a mensagem de que comportamentos violentos ou discriminatórios não são aceitos no ambiente acadêmico.

> A Diretoria da Diversidade, vem, por meio desta, manifestar repúdio frente aos ataques lgbtfóbicos sofridos pelo estudante de jornalismo, durante a apresentação do seu TCC no último dia 8/12. A apresentação, que ocorreu de maneira online, foi invadida e imagens de uma mulher sendo espancada e cenas da bandeira LGBT+ sendo incendiada foram exibidas. Os invasores ainda soltaram frases como “não vai ter TCC de gay”. O TCC do estudante, intitulado “Sem Sinal – Uma grande reportagem sobre o mercado de trabalho de telejornalismo para pessoas LGBTQIA+”, trata exatamente do problema da lgbtfobia no mercado de trabalho (Adaptado de Doc-Publicações UIG).

> A partir do momento em que tomamos conhecimento de manifestações transfóbicas nos banheiros da nossa Universidade, sentimos a necessidade de nos posicionar. Iniciamos afirmando que repudiamos qualquer atitude que coloque em risco a vida de pessoas trans. [...] Atualmente, temos 88 estudantes trans presentes em 42 cursos de graduação e temos trabalhado para construir uma universidade pautada em práticas anti-discriminatórias. Construir um espaço acadêmico que acolha todas as diversidades é fundamental para a permanência, saúde e qualidade de vida das pessoas trans na universidade. Universidade também é lugar de pessoas trans! (Doc-Instagram UIN).

Outro aspecto relevante desse tipo de trabalho é evidenciado na campanha de combate à LGBTfobia desenvolvida em parceria entre a UA e a UIN. Ambas as instituições publicaram, nos perfis oficiais dos EIAAs no Instagram, uma série de posts intitulados *“Atos e falas que não parecem ser LGBTfobia mas acabam sendo”*. Os *posts*, apresentados em formato de quadrinhos, retratavam situações cotidianas em que pessoas demonstravam preconceito em relação à comunidade LGBTQIA+. A UO também promoveu uma campanha semelhante:

> A campanha "Discriminação não cabe na UO: Violência é crime" é uma estratégia para realizar um movimento educativo com a comunidade, a fim de que todas as pessoas possam perceber o quanto são violentas em suas atitudes cotidianas, mudando seu comportamento. Ela também tem o papel de mostrar que qualquer ato de violência é passível de investigação e punição perante a lei (Doc-Publicações UO).

Em síntese, observa-se que o trabalho de valorização e demonização, no contexto desta pesquisa, tem desempenhado um papel importante para moldar comportamentos, ao desestimular práticas discriminatórias e contribuir para a consolidação das políticas e práticas voltadas DSG.

Além disso, o trabalho de manutenção de instituições também esteve associado à **incorporação e rotinização**, que visa infundir ativamente os

fundamentos normativos de uma instituição nas rotinas diárias de seus membros (Lawrence e Suddaby 2006). Esse processo tem como objetivo integrar normas, práticas e valores às atividades cotidianas dos atores institucionais, garantindo que as novas instituições ou práticas sejam internalizadas e aplicadas no âmbito organizacional.

Nesse contexto, os atores se engajaram nesse tipo de trabalho por meio da introdução de treinamentos regulares sobre diversidade como parte do processo de integração de novos servidores, da busca por incluir, na medida do possível, disciplinas relacionadas à DSG nas estruturas curriculares, e da realização periódica de eventos inclusivos vinculados ao calendário de lutas.

Os atores reconhecem que o trabalho que vêm desenvolvendo é uma construção de longo prazo. Eles compreendem que, apesar dos avanços alcançados, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir que as políticas sejam plenamente implementadas e que as práticas sejam legitimadas e incorporadas no ambiente institucional.

> [...] é um trabalho diário de construção aí, de conscientização né, das pessoas e mobilização dos setores pra entender que assim né, a questão da equidade é uma responsabilidade de todos né, todes aqui dentro da instituição. Então é dia a dia (Entrevistada 2UIN).

> Então acho que esse é o grande desafio né, é fazer a política acontecer no cotidiano né, da Universidade, acho que essa é a grande questão que a gente tem. Porque a construção dela é isso, foi uma construção muito bonita que ela, foi uma construção coletiva, ela foi uma construção participativa, mas a gente vê que tinha pessoas muito mobilizadas pra que isso acontecesse. [...] eram os estudantes que tavam lá fazendo aquele processo sabe, então foi muito rico, foi um momento muito de troca, foi uma política que foi construída colaborativamente né, mas eu acho que a gente tem esse grande desafio que é fazer ela valer na Universidade né, no dia a dia mesmo (Entrevistada 4UO).

Assim, o trabalho de incorporação e rotinização é sustentado pelo trabalho de educação da comunidade acadêmica, que foi observado como uma prática constante na rotina dos atores dos EIAAs. Apesar da relevância desse tipo de trabalho, observa-se que os atores enfrentam diversos desafios para sua concretização, incluindo a resistência de parte da comunidade acadêmica e a falta de prioridade dada pela gestão universitária às pautas relacionadas à DSG. Esses desafios serão abordados em maior detalhe posteriormente, ainda na sessão de resultados desta tese.

O Quadro 14, a seguir apresenta a relação dos tipos de trabalho de manutenção de instituição observados na atuação dos atores nos casos analisados nesta pesquisa.

QUADRO 14 - RELAÇÃO DO TRABALHO DE MANUTENÇÃO DE INSTITUIÇÕES PARA CRIAÇÃO DE PRÁTICAS DE DSG

Categoria de trabalho institucional	**Tipo de Trabalho de manutenção de instituições**	**Descrição**	**Observação no desenvolvimento das práticas de DSG**
Trabalho para garantir aderência aos sistemas e normas	Habilitação	Criação de regras que facilitam, complementam e apoiam as práticas de DSG.	Criação e acompanhamento das políticas de DSG.
	Dissuasão	Ações institucionais destinadas a desencorajar comportamentos ou práticas que possam comprometer ou ameaçar as ações de DSG.	Campanhas de denúncias contra violências e fortalecimento de canais de denúncias.
	Policiamento	Fiscalização e monitoramento para garantir a conformidade das políticas e práticas de DSG.	Acompanhamento da implementação de políticas, diagnósticos de resultados a respeito da aplicação das políticas de DSG.
Trabalho de reprodução de normas e sistemas de crenças existentes	Valorização e demonização	Ações que reforçam comportamentos desejáveis e desencorajam práticas contrárias às normas institucionais, utilizando exemplos de condutas positivas e negativas como referência.	Criação de campanhas de denúncia para desencorajar atos de violência e LGBTfobia, elaboração de notas de repudio a atos de violência, campanhas de combate à violência e LGBTfobia.
	Incorporação e rotinização	Integração de normas, práticas e valores às atividades cotidianas dos atores institucionais, garantindo que as novas instituições ou práticas sejam internalizadas e aplicadas no âmbito organizacional.	Treinamentos regulares sobre DSG aos colaboradores da IES, tentativas de inserir disciplinas relacionadas a DSG nas estruturas curriculares. Realização regular de eventos “Calendário de lutas LGBTQIA+.

FONTE: O autor (2025).

Por fim, O trabalho de manutenção de instituições tem se mostrado importante na atuação dos atores nos EIAAs, especialmente para assegurar a continuidade das práticas relacionadas à DSG nas universidades, uma vez que essa pauta ainda se

mostra como “sensível” e de difícil institucionalização nas instituições estudadas. Portanto é importante que o trabalho que os atores continuem desempenhando o trabalho de manutenção enquanto criam as novas instituições. Embora enfrentem desafios significativos, como a resistência de parte da comunidade acadêmica e a falta de prioridade da gestão universitária, os atores envolvidos nos EIAAs têm mostrado resiliência para a construção de mudanças a longo prazo.

4.3.3 Trabalho de interrupção de instituições

O trabalho de interrupção de instituições refere-se a ações dos atores voltadas para minar os mecanismos que induzem os membros a cumprirem as instituições estabelecidas (Lawrence; Suddaby, 2006). No contexto desta pesquisa, esse trabalho está relacionado às iniciativas dos atores para enfraquecer ou derrubar instituições existentes, desafiando seus mecanismos de sustentação, como recompensas, sanções, fundamentos morais e crenças subjacentes.

É importante destacar que, nesta pesquisa, percebe-se que a autonomia dos atores era limitada no exercício desse tipo de trabalho. Por essa razão, os resultados desta pesquisa concentram-se em suas tentativas de perturbar instituições existentes que não comtemplavam as pautas de DSG. Além disso, observa-se que o trabalho de interrupção de instituições está intrinsecamente ligado ao trabalho de criação e manutenção de instituições, uma vez que, para implementar novas práticas, é comum os atores precisaram perturbar instituições existentes, sejam estas políticas ou aspectos culturais e normativos. Da mesma forma, para sustentar as novas instituições, era necessário um trabalho contínuo de inserção das práticas na rotina cotidiana das pessoas, ou seja, ações voltadas à manutenção dessas práticas.

Lawrence e Suddaby (2006) apontam que o trabalho de interrupção de instituições envolve atividades como desconexão de sanções, desassociação de fundamentos morais e enfraquecimento de suposições e crenças. O trabalho de **desconexão de sanções** refere-se a ações destinadas a desvincular recompensas ou penalidades associadas a práticas, tecnologias ou regras instituídas. Esse tipo de trabalho institucional pode incluir intervenções no aparato estatal ou em outras estruturas formais, como políticas e regulamentos, com o objetivo de remover incentivos que sustentam normas discriminatórias ou opressivas, facilitando, assim, a introdução de práticas inclusivas e equitativas.

Nos casos analisados nesta pesquisa este trabalho esteve relacionado a remoção dos benefícios percebidos parar perpetuação das desigualdades sociais no contexto da diversidade LGBTQIA+. Sabendo que ambiente universitário representa um reflexo das desigualdades sociais do contexto externo, o preconceito, violência e LGBTfobias fazem parte da cultura da universidade. Sendo assim, o trabalho dos atores é voltado também para quebra dessa cultura de violência que acontece dentro das universidades.

Conforme mencionados pelos entrevistados, inúmeros casos de violência são observados com frequência nas universidades, e ainda que as denúncias sejam incentivadas, nem todas as vítimas chegam a denunciar nos canais oficiais da instituição, algumas por medo das consequências, uma vez que não existem políticas específicas para protege-las e mantê-las afastadas dos agressores (Entrevistada 3 UP), outras por desacreditarem na eficácia do próprio sistema de denúncias da universidade (Entrevistada 1UIG).

A comunidade universitária LGBTQIA+ pode ser alvo de violência praticada por outros estudantes, professores, servidores ou terceirizados da universidade. Nesse contexto, os atores dos EIAAs compreendem que é parte de seu trabalho proteger às vítimas de violência e atuar na prevenção de novos casos. Esse esforço também se reflete nas diversas campanhas realizadas, que tiveram como objetivo desestimular práticas de violência no ambiente universitário.

> Quando acontecem as questões elas chegam pro núcleo, pelo menos falar a partir do que eu consigo dimensionar né, chega pro núcleo e aí a gente tenta atuar. De uma forma mais geral, mais institucional né, pensar isso em campanhas, por exemplo, de prevenção da violência a gente... eu acredito assim que a gente tenha alguma dificuldade porque embora a gente tenha uma aceitação, mas parece que não tá ainda no como é que posso dizer? No sangue né, não tá ainda correndo nas veias da instituição que em tudo a gente precisa incluir. Então quando você tem uma campanha institucional, por exemplo, de acolhida dos estudantes a gente precisa ir lá e brigar a gente vai lá um pouco e briga um pouco pra que seja incluída essa questão da representação, da diversidade sexual na campanha (Entrevistada 2UA).

> Também no enfrentamento das violências essa Diretoria tem um papel também de quando identificadas as violências né, nos centros de ensino, nos cursos, nos departamentos também nós fazemos as intervenções com reuniões pra discussão de ações específicas que devem ser feitas, do plano individual, por exemplo, de investigação de uma denúncia, mas também no plano coletivo no sentido de desenvolver ações mais recorrentes digamos assim né, quando há um caso, por exemplo, de racismo ou um caso de LGBTfobia ou um caso de assédio sexual, por exemplo (Entrevistada 4UIN).

Frequentemente os atores são chamados para atuar como mediadores frente a alguma denúncia formal ou informal e junto ao trabalho de esclarecimento e

educação, eles levam as políticas e sanções que mostram ao agressor as punições que ele poderá sofrer.

> A gente levava a lei, que a gente começou a lidar com a força da lei assim, "não, a lei fala isso e se você não fizer isso, isso aqui é crime, racismo é crime, injúria racial é crime equiparada a racismo", então a gente começou a fazer um movimento mais assim e ir dentro das reuniões de departamento [...] Então a gente fazia nesse dessa forma porque se tornava um meio que um contrato um contrato social lavrado em ata que a gente foi lá, a gente conversou com determinado departamento, tais professores estavam presentes porque se aquele professor ficava resistente na nas suas ações era mais fácil de falar de refutar aquela coisa do tipo eu não fui ensinado, sabe?! (Entrevistada 2UO).

Além disso, observou-se a presença do trabalho de **desassociação de fundamentos morais,** que envolve o esforço consciente para desvincular práticas ou normas institucionais de valores morais ou culturais tradicionais que as sustentam (Lawrence; Suddaby, 2006). Esse trabalho é importante no contexto da DSG em que se perpetuam normas opressivas que encontram apoio em fundamentos morais ou culturais amplamente aceitos. Por exemplo, em muitos ambientes a LGBTfobia é comum, cultural, levada como brincadeiras. Portanto, esse trabalho também envolveu as ações de sensibilização e educativas, assim como a identificação dos valores heteronormativos que restringem a expressão de orientação sexual e identidade e expressão de gênero.

Outro ponto é que as pautas de DSG nem sempre estão presentes em documentos formais da instituição como PDIs, políticas, dentre outros, mas o fato de esses documentos institucionais não apresentarem o mínimo de reconhecimento as identidades LGBTQIA+, pode ser considerado como uma negligência, mostrando que essa pauta não faz parte dos atuais valores morais das instituições. Portanto, o papel dos atores nos EIAAs se mostra limitado muitas vezes pela falta de reconhecimento institucional.

> Temos a intenção enquanto Diretoria de propor uma alteração na resolução de bolsas na Universidade, em todas né, para que seja incluída a questão da reserva de vagas né, para também para pessoas trans, obviamente, mas ainda não conseguimos isso porque também enfrentamos uma barreira muito grande. O PDI da Universidade não menciona especificamente né, assim não fala especificamente dessa população, a população LGBTQIAPN+ né, fala diversidade, inclusão, mas de uma maneira muito ampla né, não menciona especificamente os públicos, apesar da gente ter sugerido que que mencionasse e que pontuar deveria colocar né, e esse foi PDI 2030. São pra 10 anos de política, não conseguimos fazer com que ele fosse modificado, 21 a 30. É... Isso é uma questão e um desafio porque se tivesse no PDI da Universidade, a gente poderia dizer “olha, colocamos isso lá né, como como desafio, como o Plano de Desenvolvimento Institucional da Instituição. Por que não estamos aplicando?” Mas isso nós não conseguimos naquele

> momento e isso é um desafio para a gente. Apesar do PDI não ter, como que a gente faz para conseguir implementar algumas dessas políticas? A questão da reserva de vagas na graduação continua sendo uma um desafio, nós não temos né (Entrevistada 4UIN).

Essas questões acabam por dificultar o trabalho dos atores principalmente no que tange a inserção da DSG na cultura institucional. Os atores têm desempenhado suas funções com comprometimento, dedicando-se ao desenvolvimento de políticas e à ampliação da visibilidade das identidades LGBTQIA+. Entretanto, eles continuam enfrentando barreiras culturais no ambiente universitário, que perpetuam preconceito e violência contra essas pessoas.

> Eu acho que o principal desafio da consolidação da política do trabalho ainda são ainda é a cultura né, essas culturas de violência que a Universidade reproduz, né?! [...] a questão LGBT, sobretudo da população trans né, eu acho que ainda é bem sensível, né?! Eu acho que pessoas, evidentemente que as pessoas LGBTs em geral sofrem esses preconceitos que é isso que a gente tá falando, a Universidade vai reproduzir né (Entrevistado 7UO).

> Assim pra as pessoas LGBT aqui a gente tem encontrado mais resistência de fato do que a gente achou que encontraria pra a questão do combate ao racismo, apesar de que como a nossa política foi aprovada justamente no momento em que a gente teve um nazismo em alta aqui né, que ele tava muito em evidência e essa política de combate ao racismo foi aprovada nesse momento, nesse contexto então a gente encontrou muito mais unanimidade do que crítica à política. Agora quando se trata de políticas que entram no âmbito do gênero né, e principalmente quando se fala em pessoas LGBT, LGBTQIA+, pessoas trans dentro na Universidade as resistências são maiores (Entrevistada 4UIN).

O trabalho de desassociação de fundamentos morais, portanto, está relacionado à tentativa de criar novos valores. Contudo, esse tipo de trabalho tem se mostrado um dos mais desafiadores, devido à construção sociocultural da sociedade, que discrimina as existências LGBTQIA+ e cuja influência também pode ser observada no contexto universitário.

Por fim, foi observada a presença do trabalho de **enfraquecimento de suposições e crenças**, que tem como objetivo reduzir os riscos percebidos associados à inovação e diferenciação, minando pressupostos fundamentais e crenças enraizadas (Lawrence; Suddaby, 2006). Nesse contexto, as principais atividades dos atores estiveram voltadas à criação de espaços de reflexão.

Em todas as IES analisadas neste estudo, os atores se dedicaram a organizar rodas de conversa, eventos, conferências, workshops e outras atividades para

dialogar com a comunidade acadêmica sobre a DSG. Esses eventos proporcionaram oportunidades para promover debates que incentivam a comunidade a reavaliar suas crenças e suposições, além de refutar ideias preconceituosas e equivocadas. Por meio desses diálogos, os atores demonstraram como normas sociais excludentes prejudicam as identidades LGBTQIA+ e a comunidade acadêmica como um todo e reforçam as desigualdades sociais.

> E aí pensando especificamente a população LGBTQIA+, é... nós lá em 2017 projetamos a primeira é... o primeiro seminário né, de ações afirmativas aí da UD né, uma conferência né, foi a primeira conferência de ações afirmativas da Universidade, né?! E... um dos públicos da conferência era a população LGBTQIAPN+. Então um evento grande, nós tivemos, demoramos, aí fizemos uma pré-conferência 2017, a conferência de fato saiu em 2018. É... e aí nós trabalhamos principalmente as políticas de acesso, de permanência, de pós-graduação, de formação aí de docente e técnico administrativa e de produção de conhecimento né, então foram cinco eixos nessa conferência com a participação da gestão da Universidade, de grupos de pesquisa, de estudantes, de movimento social né, foi algo bem grandioso (Entrevistada 1UD).

Apesar da realização de diversos eventos relacionados à DSG, os atores também expressaram preocupação com o envolvimento da comunidade acadêmica, destacando que, muitas vezes, o público presente nesses eventos já era composto majoritariamente por pessoas integradas à pauta da DSG (Entrevistada 2UP e Entrevistado 1UO).

Ainda assim, considera-se que o trabalho de enfraquecimento de suposições e crenças, mesmo quando limitado à criação de espaços de diálogo e reflexão, pode contribuir para plantar as sementes da transformação cultural. Esse tipo de trabalho pode ser um ponto de partida que permite às instituições identificarem resistências, educar os atores envolvidos e criar uma base de suporte para ações futuras. O Quadro 15 a seguir apresenta a relação dos tipos de trabalho de interrupção de instituições identificados nesta pesquisa.

QUADRO 15 - RELAÇÃO DO TRABALHO DE INTERRUPÇÃO DE INSTITUIÇÕES PARA CRIAÇÃO DE PRÁTICAS DE DSG

Categoria de trabalho institucional	**Tipo de trabalho de interrupção de instituições**	**Descrição**	**Observação no desenvolvimento das práticas de DSG**
Trabalho para ataque as instituições existentes	Desconexão de sanções	Ações voltadas para desvincular recompensas ou penalidades associadas a práticas, tecnologias ou regras instituídas. Remoção dos benefícios percebidos parar perpetuação das desigualdades sociais no contexto da diversidade LGBTQIA+.	Campanhas desestimulando a denúncia a violência, preconceito, LGBTfobia. Levando a lei para mostrar as punições em que se enquadram os crimes de LGBTfobia.
	Desassociação de Fundamentos	Esforço consciente de desvincular práticas ou normas institucionais de valores morais ou culturais tradicionais que as sustentam.	Campanhas de sensibilização, atividades educativas, identificação de valores heteronormativos que restringem a expressão das identidades LGBTQIA+.
	Enfraquecimento de suposições e crenças	Diminuir os riscos percebidos de inovação e diferenciação, minando os pressupostos fundamentais e crenças.	Criação de espaços de reflexão, rodas de conversas, conferências e eventos relacionados a DSG.

FONTE: O autor (2025).

Em resumo, o trabalho de interrupção de instituições pode ser considerado como aquele que desafia e enfraquece normas, práticas e estruturas existentes para a inserção de novas instituições no campo, pois questiona os fundamentos morais e culturais que sustentam instituições tradicionais, desconecta sanções e incentivos que reforçam a exclusão e promove reflexões por meio de diálogos e campanhas educativas. No contexto da DSG, esse trabalho é importante para desestabilizar sistemas discriminatórios e criar condições para inseri-la no campo universitário.

4.4 DESAFIOS ENFRENTADOS DURANTE O TRABALHO DOS ATORES DE TRANSIÇÃO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE PRÁTICAS DE DSG

Os resultados desta etapa da pesquisa foram orientados pelos seguintes questionamentos: Quais desafios foram observados na atuação dos atores durante a implementação das práticas de DSG? Como os atores reagem diante desses

desafios? Os desafios correspondem às barreiras e dificuldades que os atores identificam ao exercerem seus papéis nos EIAAs.

A análise dos casos evidenciou a existência de dois grupos de desafios enfrentados pelos atores no desenvolvimento de seu trabalho. O primeiro grupo refere-se as resistências culturais e políticas, enquanto o segundo está relacionado desafios internos e operacionais.

O primeiro grupo de desafios identificados nos resultados desta pesquisa está relacionado às “resistências culturais e políticas”. Um dos principais obstáculos enfrentados pelos atores foi o *contexto político externo*, especialmente durante o mandato do ex-presidente de extrema direita, Jair Bolsonaro (2019–2022). Esse período foi marcado por ataques às universidades públicas e às pautas relacionadas à diversidade. Conforme relatado: *“*É, a gente... tivemos né, claro vários desafios, principalmente que nós estávamos num momento, né, quando foi criada a Secretaria, num momento de bombardeio das Universidades e principalmente nos temas que a gente trabalha” (Entrevistada 2UIG).

Os dados mostraram que a falta de apoio externo refletia também no contexto interno das universidades. Além da escassez de recursos prioritários, os atores demonstraram apreensão ao mencionar que os acontecimentos políticos da época geravam inseguranças quanto ao futuro das ações afirmativas nas instituições. Essa percepção foi especialmente destacada em depoimentos que expressaram a preocupação com a continuidade das políticas DSG (Entrevistado 1UO; Entrevistado 3UO; Entrevistada 2UIG; Entrevistado 5UIG).

O contexto político externo também se mostrou como um obstáculo significativo para a continuidade das ações dos EIAAs. Além da falta de apoio do governo federal, do qual as universidades dependem, os ideais conservadores associados à política de extrema direita começaram a incentivar e legitimar forças políticas internas compostas por indivíduos que compartilhavam essas mesmas ideologias dentro da universidade. Segundo a Entrevistada 5UO: *“Era a época que essa discussão de gênero tava sendo atacada né, também ali existia um movimento dentro da própria Universidade mais à direita, mais conservadora também pra ocupar né, também a Reitoria.”*

Esse contexto impactou profundamente a atuação dos EIAAs, como observado no caso da UD. Os atores relataram que o estado onde atuam é extremamente conservador, o que frequentemente resulta em ataques políticos à autonomia da

universidade, especialmente em relação a avanços voltados à DSG. Um exemplo disso foi o trabalho dos atores para garantir o acesso de pessoas trans aos banheiros da universidade, que gerou comentários negativos de políticos conservadores.

> Isso porque a gente teve que responder esse mesmo deputado [...] que eu falei aí ó, ele mandou várias reclamações pra Universidade, "ah, porque a ideologia de gênero, quer agora que todo mundo frequente banheiro, quer fazer os outros ficar estuprando as pessoas no banheiro". Ah, esses papinhos que me dá até dor de cabeça de pensar e enfim (Entrevistado 2UD).

O conservadorismo político também foi identificado no caso da UIN, como evidenciado pela fala da Entrevistada 4UIN: "A gente tem uma perseguição muito grande, por exemplo, dos deputados estaduais daqui, né, com relação ao que a gente promove, então já é uma resistência externa e isso também não deixa de tá aqui dentro" (Entrevistada 4UIN).

Além das influências políticas externas, também foi observada *a influência do contexto político interno*. Foi possível notar que, quando a gestão universitária era alinhada a partidos políticos progressistas e de esquerda, os EIAAs recebiam mais apoio para suas ações. Por outro lado, em gestões com viés político de direita ou extrema direita, a atuação dos EIAAs era sufocada e silenciada. De acordo com o Entrevistado 1UO:

> A Universidade Orgulho ela tem um histórico que nesse sentido ela chama atenção. Ela tem dois ex-reitores da Universidade que foram também dois é ex-prefeitos, eles terminaram os mandatos de reitoria e foram eleitos prefeitos pelo partido dos trabalhadores. Então isso anuncia algo né, isso anuncia que existe né, um viés é partidário ali, um viés político e enfim muita política foi construída, muita política teve continuidade e muitas questões depois que rompeu esse ciclo, foram interrompidas ou mesmo aniquiladas, né?! E aí depois de um longo período em que a gente teve uma gestão universitária com esse viés né, com alinhada com esses propósitos a gente teve depois, agora não sei te precisar a data tá, mas quatro anos de uma gestão que foi assim caótica e que era uma gestão muito alinhada com propósitos da direita né, a gente começou a notar ali uma cada vez mais uma Universidade caminhando pra uma pra um viés não só produtivista, mas pro um viés mercantilista, pra um viés enfim de cada vez mais intrinsecamente ligado ao mercado produtivo né, e assim quando a gente pensa daí nas pautas que são sensíveis à SAAUO, [...] ela não foi destruída, mas ela caiu no limbo, então ela foi quase que desmontada né, e isso enfim não é uma coisa simples de se reconstruir, né?! (Entrevistado 1UO).

A influência do contexto político interno ficou evidente no caso da UO. O EIAA foi criado em um período em que a gestão da universidade era fortemente alinhada a práticas progressistas (Entrevistado 1UO). No entanto, como destacado na análise da

trajetória do EIAA da UO, durante o período em que uma gestão alinhada à extrema direita assumiu a universidade, os atores enfrentaram o silenciamento de suas ações. Mais recentemente, com a retomada de uma gestão mais progressista, os atores voltaram a receber apoio para continuar suas atividades.

Cientes do impacto que o contexto político exerce, os atores do EIAA da UO têm se mobilizado para criar políticas e institucionalizar as ações de DSG, buscando garantir que os EIAAs possam manter sua atuação independentemente de mudanças no cenário político. Essa estratégia ficou evidente na fala do Entrevistado 3UO, ao destacar os avanços obtidos com o apoio da atual reitoria.

> Então é isso já é o suficiente pra, por exemplo, ter esse salto sabe, assim de quatro anos a gente ter uma Secretaria super instituída hoje assim, que eu acho muito difícil é minguar, por exemplo, sabe assim sair, chegar um Bolsonaro da vida e a coisa desandar sabe dentro da Universidade. Então é isso. É uma amarração, eu acho que é isso, precisa uma amarração institucional pra que a coisa aconteça, sabe?! (Entrevistado 3UO).

Portanto, o contexto político interno, quando se manifesta dessa maneira, reflete diretamente na *falta de apoio da gestão* à atuação dos EIAAs, comprometendo os avanços, mesmo com os esforços contínuos dos atores em busca de mudanças. Como mencionado por uma das entrevistadas: “É muita crítica sem sentido, por exemplo, ao nosso trabalho, né, tentativa de boicote ao nosso trabalho, enfim de todos os lados. Então assim, é preciso ter uma força muito grande e acreditar muito no que a gente tá fazendo” (Entrevistada 4UIN).

A atuação dos EIAAs depende do apoio da reitoria para o desenvolvimento de suas ações. “Nós somos uma Secretaria, se não tiver o apoio da gestão, reitoria e todo o grupo não andamos, não conseguimos andar. Isso é fundamental.” (Entrevistado 6UO). A falta de apoio da reitoria resultou na falta de compromisso com a aprovação de políticas de DSG. Esse cenário foi evidente no caso da UO, durante a tentativa de aprovar a política de ações afirmativas na pós-graduação em 2020, e na UD, onde pautas relacionadas à permanência de pessoas trans foram negligenciadas devido à mudança na gestão universitária.

> “[...] naquele momento quem tava na Reitoria não era tão a favor assim das questões de ações afirmativas, então foi bastante difícil esse processo, foi através de muita resistência pra que acontecesse de uma maneira democrática essa construção dessa política de ações afirmativas pra pós-graduação (Entrevistado 3UO).

> No movimento estudantil da Universidade hoje surgem algumas pautas que são específicas de pessoas trans né, inclusive na última ocupação da reitoria essa pauta sobre acesso e de permanência de pessoas trans ela entrou em pauta, foi criado um comitê e esse comitê em seguida foi ele meio que foi esquecido né, porque houve a mudança de gestão na Universidade e esse acompanhamento das políticas e tudo mais foi meio que enfraquecendo, né?! (Entrevistada 1UD).

A falta de apoio da reitoria tem também como consequência, a ausência de reconhecimento institucional que resulta na falta de recursos, de visibilidades dos EIAAs (Entrevistado 1UO), sem o apoio da gestão muitas vezes os atores sentem que precisam realizar um trabalho individual, solitário para conseguir avanços na atuação das pautas levantadas pelos EIAAs (Entrevistada 1UD; Entrevistado 2UD).

Por fim, o último desafio observado neste estudo diz respeito a *resistência da comunidade acadêmica* às propostas dos EIAAs. Em todos os casos observados os atores demonstraram haver resistências da comunidade acadêmica perante as propostas do EIAA. A DSG não é um tema facilmente aceito pela comunidade por uma combinação de fatores culturais, sociais, institucionais e até mesmo políticos, que refletem preconceitos enraizados, falta de compreensão e conflitos de valores.

> A gente vê que as pessoas não gostam de falar sobre isso. O gênero ainda é um campo temático de problema né, das pessoas, só falam sobre isso quando a gente tem um problema ou quando a gente lembra ali no mês do orgulho de botar uma bandeirinha ali pra dizer que a gente não é homofóbico, não é preconceituoso (risos), depois disso esquece né, finge que não tem (Entrevistada 3UIN).

A resistência por parte da comunidade acadêmica esteve associada a não abertura de professores as mudanças como por exemplo, o tratamento inadequado das pessoas trans não aderindo ao uso do nome social (Entrevistado 1UIG; Entrevistada 2UA). “Nós temos muitos problemas nesse sentido de muitos professores transfóbicos, homofóbicos que não respeitam o nome social, então nós temos muita denúncia nesse sentido” (Entrevistado 5UIG). Os colaboradores terceirizados também foram indicados como problemas delicados para lidar com essas questões, principalmente pela alta rotatividade dessas pessoas na instituição. “Então muitos deles às vezes simplesmente impediam o uso dos banheiros. Então a gente recebia muito a denúncia com relação a isso” (Entrevistada 2UO).

Além disso, foi apontado pelos atores sobre o baixo envolvimento da comunidade não LGBTQIA+ às atividades propostas pelos EIAAs

> [...] ah, a gente tá acabando que a gente tá falando só pra a gente mesmo assim, né?!" Vai fazer uma atividade sobre lgbtfobia, mas quem que aparece na atividade? Só pessoas lgbts (riso). Quem tá... quem tá... como se diz? (silêncio prolongado) A pessoa que tá gerando a violência né, a lgbtfobia ela não tá participando dessas atividades, elas não tão é ouvindo o que a gente tá tem pra dizer, né?! Ou seja, a gente tá fazendo atividade, mas o público-alvo não é a gente mesmo, né?! Que a gente nós somos as vítimas, nós não somos as violadoras né, de direitos. Então assim, falta envolvimento da comunidade acadêmica no geral, né?! (Entrevistado 3UIG).

Os atores também mencionaram a falta de envolvimento dos servidores na participação dos cursos de formação sobre DSG (Entrevistado 6UO). Nos casos em que os cursos não são obrigatórios existe uma baixa aderência ou continuidade. O conservadorismo também foi apontado como negativo para o trabalho dos atores (Entrevistado 5UIG; Entrevistado 2UD), principalmente para conseguir parcerias internas e apoio as propostas relacionadas ao calendário de lutas. “É um setor ou outro que é parceiro né, pra pensar conjuntamente propostas, oficinas, eventos. Entendeu? (Entrevistado 5UIG).

Além disso, os atores mencionam que alguns setores da universidade têm mais resistência como o setor de exatas (Entrevistada 4UO) e a comunidade acadêmica no geral tem pouca informação a respeito das pautas voltadas a DSG o que acaba contribuindo para os casos de LGBTfobia.

> Então lembro uma vez na Reitoria que logo em 2016 assim que aconteceu um problema com uma com uma funcionária trans e o uso do banheiro. Então todas as pessoas que trabalhavam na Reitoria foram chamadas pra que a SAAUO fizesse uma formação, e aí isso é muito desafiador. Então tinha gente lá que não queria tá lá. Então você tem que lidar com tudo isso né, com pessoas que não tão interessadas [...] a gente via assim uma desaprovação né, um olhar assim né [...] (Entrevistada 4UO).

> Então esse padrão cis heteronormativo ali de eventos que a gente tem que muitas vezes você tem que falar o óbvio, voltar em discussões que a gente achava que tava né, assim esgotado a gente tem que rever e tal, alguns termos assim um pouco muito, pouco não, na verdade bastante preconceituosos, em termos problemáticos a gente tem que dar uma né, uma certa "olha, esse termo e tal, enfim", eu digo isso de pessoas é da alta da alta gestão. Então assim reitor, vice-reitor, enfim, então são esses desafios que nós temos (Entrevistado 5UIG).

O Quadro 16 a seguir apresenta os desafios de resistências culturais e políticas identificados nesta pesquisa.

QUADRO 16 - DESAFIOS RELACIONADOS ÀS RESISTÊNCIAS CULTURAIS E POLÍTICAS

Desafios observados	Descrição	Evidências	Consequências para o trabalho dos atores
Contexto político externo	Influências de um contexto políticos conservadores alinhados a extrema direita.	[...] a gente jamais a gente pode dissociar qualquer análise que a gente faça dessas pautas do contexto político e seja um contexto político extrínseco né, que eu tô falando governamental, por exemplo, de Estado, do município [...] (Entrevistado 1UO). **+9 Citações**	Enfrentam desafios voltados a falta de apoio externo. Lidar com incertezas quanto a continuidade EIAAs. Ataques e boicotes as ações afirmativas voltadas à DSG.
Contexto político interno	Influências do contexto político interno, dos vieses políticos da gestão universitária alinhos a extrema direita	Existia um movimento dentro da própria Universidade mais à direita, mais conservadora também pra ocupar né, também a Reitoria né. [...] então eu senti esse desafio, era um desafio grande, um desafio grande por conta desse conservadorismo (Entrevistada 5UO). **+ 4 Citações**	Enfrentam o apagamento dos EIAAs. Realizam poucos avanços em pautas relacionadas DSG.
Falta de apoio da Gestão	Pouco ou nenhum envolvimento da gestão universitária com a atuação do EIAA	[...] mas você não vê esse envolvimento da instituição, por exemplo, o gestor da instituição indo lá no centro e notificando, se posicionando sabe, às vezes a gente tem iniciativas muito mais individuais que resolvem as coisas do que realmente uma política (Entrevistado 2UD). **+15 Citações**	Dificuldades na aprovação de políticas de DSG. Falta de recursos para atuação dos EIAAs. Trabalho individual dos atores para conseguir progressos.

Resistência da comunidade acadêmica	Resistência ou baixo envolvimento da comunidade acadêmica às atividades propostas pelo EIAA	Então muitas vezes você tá desenvolvendo uma ação, mas você tem professores que não, não agregam né, então você tem pessoal lá da equipe de segurança muitas vezes que né, apesar de você fazer a formação, mas ele vai tratar aquele estudante de maneira diferente ou né, ou vai ser agressivo né (Entrevistada 1UIG). **+35 Citações**	Baixo engajamento em algumas atividades propostas pelos EIAAs. Resistência ao aderir ao uso do nome social. Aumento dos casos de LGBTfobia e violência na universidade. Dificuldades para encontrar parceiros internos.

FONTE: O autor (2025).

O segundo grupo representa os “desafios internos e operacionais”, destaca-se, inicialmente, a *escassez ou ausência de informações sobre a comunidade LGBTQIA+* no ambiente universitário. De maneira geral, foi apontado que os desafios incluem a necessidade de ferramentas e recursos adequados para realizar um mapeamento preciso da população interna (Entrevistada 1UIN), para compreender quantas e quais são as pessoas LGBTQIA+ vinculadas à universidade (Entrevistada 2UP).

Os atores destacam as dificuldades em construir políticas efetivas quando não há um conhecimento aprofundado sobre o público-alvo e suas necessidades. Isso também gera obstáculos para responder a questionamentos de órgãos superiores, especialmente de setores mais conservadores, que frequentemente demandam dados concretos sobre quem se busca atender por meio das políticas de DSG. Conforme relatado por uma das entrevistadas: “Porque as perguntas dos setores mais conservadores são sempre essas: 'Ah, mas quais são os dados?' e aí a gente tem dificuldade de produzir. Então a gente precisa tá sempre pressionando os setores, né, ou sempre catando dados, sempre procurando agregar dados” (Entrevistada 4UIN).

Para lidar com esse desafio, alguns atores têm buscado desenvolver pesquisas internas para compreender melhor quem são essas pessoas (Doc-Publicações UA, Entrevistada UD) ou tentam se aproximar de outros setores responsáveis para que seja solicitado, durante a matrícula, o preenchimento de um questionário mencionando a orientação sexual e a identidade de gênero dos alunos. No entanto,

eles ainda enfrentam dificuldades quanto à veracidade e precisão dessas informações, uma vez que o preenchimento desses dados no formulário é facultativo (Entrevistada 1UD). Além disso, frequentemente surgem casos de alunos mal-intencionados que preenchem os formulários com supostos nomes sociais, se passando por pessoas trans como forma de brincadeira (Entrevistada 2UP).

Nesse sentido, para entender melhor as demandas dos estudantes LGBTQIA+, os atores têm buscado trabalhar em conjunto com coletivos universitários e estimular a criação de Grupos de Trabalho (GTs), um movimento que foi observado em todos os casos analisados. Esses grupos, geralmente são compostos por estudantes engajados com a pauta da DSG, estando muitas vezes ligados a outros movimentos sociais. Dentro do ambiente universitário eles se consolidam como aliados fundamentais para o trabalho dos atores nos EIAAs.

A *estrutura e as instalações físicas* dos *EIAAs* também foram mencionadas como aspectos que dificultam o trabalho dos atores. Em alguns casos, destacaram-se instalações precárias, que tornam desafiador manter as atividades no local (Entrevistada 2UA), espaços físicos inadequados, tanto no início quanto durante a continuidade das atividades do EIAA (Entrevistado 3UIG, Entrevistada 5UO), e a ausência de uma sala de atendimento apropriada (Entrevistada 1UIN). A questão estrutural também se estende à falta de espaços adequados para a realização de atividades propostas pelos EIAAs, como cursos e atividades teatrais (Entrevistada 4UIG). Para lidar com essas limitações, os atores precisam se adaptar, utilizando salas de aula para outros fins ou adotando o trabalho em *home office* para evitar a interrupção das atividades.

Além disso, a escassez de recursos financeiros e humanos foi apontada como um dos principais obstáculos enfrentados pelos atores. Esses problemas são recorrentes na trajetória dos EIAAs, que, em geral, iniciam suas atividades com recursos limitados e, mesmo ao longo de sua continuidade, enfrentam dificuldades para superá-los completamente. Ainda que algumas melhorias possam vir a ocorrer durante reestruturações, como a elevação da posição hierárquica dos EIAAs, os atores enfatizam que, apesar desses avanços, as mudanças ainda são substanciais para resolver as dificuldades estruturais e operacionais definitivamente.

A *falta de recursos financeiros* foi observada na maioria dos casos analisados (UA, UIG, UIN, UO), evidenciando a baixa prioridade atribuída pela gestão universitária às ações afirmativas. Conforme relatado por um dos entrevistados: “[...]

do orçamento que é muito disputado e é sempre destinado pra nós aquela parcela ali tipo bem mínima, sabe, então sei lá tem quatro coordenações e 80.000 mil por ano pra coordenação se virar. E aí acaba tendo uma disputa entre as próprias coordenações*”* (Entrevistado 5UIG).

Os atores demonstraram descontentamento com as dificuldades enfrentadas para obter os recursos mínimos necessários para realizar um trabalho melhor. Eles destacaram que a escassez de recursos financeiros impacta negativamente diversas áreas de suas atividades, exigindo que eles realizem extensas justificativas para arrecadar verbas. Como exemplificado por uma das entrevistadas: “Por exemplo, recurso pra a área da pesquisa, para inovação, não me parece que precisa de muita justificativa pra que você consiga ampliar, por exemplo, os recursos ou ter esses recursos. Na área das ações afirmativas é muito difícil” (Entrevistada 4UIN).

Além disso, os atores apontaram que a falta de verba reflete na ampliação do desenvolvimento dos materiais informativos gráficos (Entrevistada 1UIG), e no número e valores das bolsas de assistência e permanência estudantil (Entrevistado 5UIG).

As dificuldades decorrentes da falta de verba foram observadas tanto em IES com estruturas hierárquicas menores, como no caso da UA (Núcleo LGBTQIA+): “[...] é que a gente não tem verba, o núcleo não tem verba. Então tudo que a gente faz a gente precisa fazer com parceria” (Entrevistado 1UA). Essas dificuldades também são evidentes em universidades onde o EIAA ocupa uma posição hierárquica mais elevada, como no caso da UIN (Pró-Reitoria de Ações Afirmativas).

> Eu acho que o principal foi justamente esse da falta de recursos porque a gente monta mais uma Pró-Reitoria, não foi, por exemplo, desfeita nenhuma outra pra que a gente consiga ser essa e a gente construiu sem nenhum tipo de auxílio. Por exemplo, não houve um aumento né nos recursos para construir uma nova estrutura, não, né, a gente teve que racionalizar e verificar dentro das estruturas que a gente já tem, o que que era possível fazer e como era possível trabalhar com os recursos que já tinham pra construir ou consolidar essa Pró-Reitoria, então acho que pode ser um dos maiores desafio (Entrevistada 2UIN).

Frente a esses desafios os atores têm buscado firmar parcerias internas e externas para desenvolver o trabalho, se adaptar aos valores financeiros recebidos, fazendo racionamentos entre as várias coordenações de diversidade administradas pelos EIAAs e, com muita dificuldade adaptando-se a esses cenários.

Outro desafio identificado foi a *falta de recursos humanos*, apontada pela maioria das IES analisadas (UIG, UIN, UO, UP). Os atores destacaram que suas equipes são muito reduzidas para atender às demandas e à abrangência que o trabalho exige (Entrevistada 1UIG). Conforme relatado: “[...] assim em termos de infraestrutura a gente não cresceu, né, assim de apoio, a UIG não tá conseguindo muito... contratar funcionários ou deslocar os funcionários de um setor pra o outro” (Entrevistada 4UIG).

Essa limitação faz com que as equipes dos EIAAs não consigam executar todas as ações planejadas ou ampliar sua atuação. Além disso, muitos atores relatam sentir-se sobrecarregados pela alta demanda, por ultrapassarem suas cargas de trabalho normal (Entrevistada 3UP). Esse cenário leva os atores a atuarem muitas vezes apenas "apagando incêndios", ou seja, focando na resolução de casos pontuais de violência e preconceito que surgem no ambiente universitário, em detrimento de outras atividades que poderiam estar desenvolvendo.

Os entrevistados também mencionaram que, para atuar efetivamente com as pautas afirmativas, é importante que ter profissionais comprometidos e engajados com a causa (Entrevistada 1UIG, Entrevistado 3UIG). Conforme relatado: “A gente tem um grupo muito pequeno de servidores, um grupo pequeno de servidores sem formação específica ou com pouca formação específica pra atuação na área” (Entrevistada 3UP).

Outro ponto destacado foi o acúmulo de tarefas por parte de alguns atores, que desempenham múltiplas funções, atuando como docentes e, simultaneamente, exercendo funções nos EIAAs sem redução de carga horária ou gratificação pelas responsabilidades adicionais (Entrevistada 3UP; Entrevistada 2UO; Entrevistado 6UO). O problema de exercer funções não gratificadas parece ser uma realidade comum nos casos analisados. Ainda assim, eles continuam desempenhando suas funções por acreditarem na importância e no impacto desse trabalho. Como exemplificado por uma das entrevistadas: “Eu tô porque eu acredito muito nesse trabalho, porque eu acredito que a Universidade precisa, porque a gente junto pode fazer muita coisa. Então assim, eu tô lá por isso, né?” (Entrevistada 4UO).

Foram observadas ainda, dificuldades relacionadas aos *sistemas de informação das universidades*, apontadas pelos atores como barreiras significativas para sua atuação. Essas dificuldades estão associadas, principalmente, às questões de cadastro de estudantes trans nos sistemas institucionais para a atualização do

nome social. Os atores relataram que as universidades possuem múltiplos sistemas, sistemas burocráticos e a substituição do nome civil pelo nome social, ou sua inclusão, nem sempre ocorre de forma integrada. Esse problema pode resultar na atualização do nome em um sistema, mas não em outro, expondo os estudantes trans a constrangimentos até que o problema seja resolvido. Como destacou uma das entrevistadas: “Aí vem... como existe também uma questão de todos os sistemas da Universidade ainda não serem totalmente conectados, alguns lugares o nome morto da pessoa ainda vai aparecer... e isso causa problemas, né?!” (Entrevistada 2UP).

Além disso, foram identificadas barreiras relacionadas aos *canais oficiais de denúncia*, ou seja, as ouvidorias das universidades. Frente aos diversos casos de violência e LGBTfobia que chegam aos atores nos EIAAs, muitos desses episódios não são formalizados, pois as ouvidorias são descritas como burocráticas e pouco humanizadas. Esse fator desencoraja as vítimas a prosseguirem com as denúncias (Entrevistado 1UA; Entrevistada 1UIG).

> Porque... assim de alguma maneira existe uma cultura que as pessoas não confiam muito nas ouvidorias. Existe também um problema que é talvez uma certa impessoalidade no nosso sentido pra alguns atendimentos, porque óbvio que a gente tem que ser impessoal, mas quando você faz um acolhimento muitas vezes esse acolhimento ele tem que ser muito humanizado né, e muitas vezes isso não... é... quero buscar uma palavra... quando a pessoa não se sente encorajada né, não encoraja as pessoas a fazerem denúncias, né?! Então se você fez assim "ah, eu vou lá falar de uma questão tão íntima né, minha pra uma pessoa desconhecida que não é especialista e que não, né"... muitas vezes lá na secretaria na Coordenação LGBT a gente tem a questão de nós da equipe sermos LGBTs. Então as pessoas têm mais confiança de chegar e de falar de um problema, de falar de uma questão, né?! Talvez essa questão de identidade e tal não né, ela não seja tão importante em todos os aspectos, mas muitas vezes as pessoas pra falar de uma questão íntima elas preferem ser atendidas por outra pessoa LGBT (Entrevistada 1UIG).

> E aí entra uma dificuldade que vai acontecer em qualquer instituição que é as pautas afirmativas exigem flexibilidade e humanização, enquanto a burocracia é seca, a burocracia é seca. Então a gente muitas vezes precisar às vezes às vezes muita gente precisa fazer coisas e... a gente não deveria né, por exemplo, várias vezes, a gente levou pessoas para outros órgãos, para a delegacia, porque a gente não pode simplesmente dizer assim "olha, não é conosco", "enxugue suas lágrimas e vá". Né?! Não é assim. (Entrevistado 1UA).

Esses problemas resultam na não oficialização das denúncias, que acabam permanecendo apenas no âmbito dos EIAAs. Isso contribui para que os agressores permaneçam impunes e as informações sobre violências contra pessoas LGBTQIA+ dentro da universidade continuem sendo imprecisas. As vítimas, no entanto, recebem

atendimento por meio de ações de acolhimento, são acompanhadas pelos atores dos EIAAs e incentivadas a prosseguir com as denúncias, caso assim desejem.

O Quadro 17 a seguir apresenta todas as dificuldades internas e operacionais as evidências relacionadas bem como as respostas dos atores frente a esses desafios.

QUADRO 17 - DESAFIOS INTERNOS E OPERACIONAIS

Desafios observados	**Descrição**	**Evidências**	**Consequências para o trabalho dos atores**
Falta de informações sobre o público LGBTQIA+	Os atores desconhecem a quantidade e quem são as pessoas LGBTQIA+ pertencentes a comunidade acadêmica.	"Então implementar uma política que seja específica assim vai depender primeiro de conhecer nosso público. Daí eu acho que é isso, primeiro desafio maior é poder entender quem é nosso público mesmo né?" (Entrevistada 1UIN) **+3 citações**	Falta de informações precisas sobre o público LGBTQIA+ interno. Dificuldades para a implementação de políticas de DSG. Dependem exclusivamente das demandas dos coletivos LGBTQIA+.
Estrutura e instalações físicas dos EIAAs	Instalações de trabalho pequenas, com instalações precárias e falta de espaço para realização de algumas atividades propostas pelos EIAAs.	"Agora nós tivemos esse desafio concreto da questão do espaço físico né, então a gente foi lá, coordenador foi no núcleo, viu que ele estava em situação... impraticável o assim né, de alguém ficar lá" (Entrevistada 2UA). **+ 7 citações**	Trabalho *home office* enquanto os problemas de instalação são resolvidos. Adaptação de salas de aula ou outros espaços para desenvolver as atividades do EIAA.
Falta de recursos financeiros	Poucos recursos financeiros disponibilizados para atuação com as pautas afirmativas.	"Acredito que falta recurso, recurso financeiro. A gente acaba tendo que fazer muita coisa... dependendo mais da boa vontade das pessoas né, um trabalho mais que meio que voluntariado assim, né?!" (Entrevistado 3UIG).	Precisam buscar parcerias e patrocinadores para dar andamento aos projetos. Racionalização constante dos recursos, adaptações as condições financeiras atuais.

		+17 citações	
Falta de recursos humanos	Equipe de trabalho reduzida, falta de qualificação relacionadas às pautas da diversidade.	“Então assim a gente já conseguiu fazer muita coisa com pouca equipe, se a gente tivesse mais equipe, mais qualificação, mais funções administrativas pra poder remunerar essas pessoas acho que a gente conseguiria fazer mais coisas, sabe?” (Entrevistada 3UP) **+ 18 citações**	Rotina de trabalho que ultrapassa o limite de horas previsto. Vivem “apagando incêndio” na universidade. Os atores trabalham “pela causa” sem o reconhecimento institucional.
Sistemas de informação defasados	Sistemas de informações burocráticos, não integrados.	“[...] às vezes um problema também de sistema na questão do nome social né, da gente ter que correr e trabalhar junto com o pessoal no TI pra poder adequar os sistemas a... Porque são sistemas unificados e eles são muito automáticos, né?!” (Entrevistada 1UIG). **+ 5 citações**	Precisam cobrar a todas as instâncias dos sistemas de informações a inclusão do nome social. Precisam constantemente atender as denúncias dos estudantes trans que são frequentemente constrangidos.
Canais oficiais de denúncia ineficientes	Canais oficiais de denúncias muito burocráticos e não humanizados	“E a ouvidoria ela trabalha muito com denúncia e tudo mais e de uma outra forma né, não é tão não é uma questão tão humanizada, né assim, ela trata de questões muito mais amplas e de várias questões irregulares e tudo, né assim?!” (Entrevistada 4UIG). **+ 4 citações**	Grande pare das denúncias não são oficializadas. Imprecisão quanto ao número e casos de violência reais na universidade.

FONTE: O autor (2025).

Em síntese, os desafios enfrentados pelos EIAAs demonstram um cenário complexo, composto por barreiras internas e externas que impactam em sua atuação.

De maneira geral foi possível observar que as resistências culturais e políticas, principalmente voltadas à falta de apoio da gestão universitária as pautas afirmativas acaba refletindo nos próprios desafios operacionais como falta de recursos financeiros, humanos e as limitações estruturais. As resistências culturais e políticas, tanto no contexto interno quanto no externo também se mostram como obstáculos significativos. Tais cenários tem exigido a mobilização contínua dos atores para garantir a continuidade de suas ações. Frente a esses desafios atore nos EIAAs têm se mostrado resilientes, utilizando estratégias como a institucionalização de políticas, o fortalecimento de redes de apoio e a promoção de diálogos para enfrentar resistências.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este tópico apresenta as reflexões e discussões teóricas elaboradas a partir da análise dos resultados deste estudo. Os principais achados são discutidos com base na Perspectiva Multinível (MPL) das transições para sustentabilidade, com ênfase nas transições sociais, abordando a influência exercida pelo panorama sociopolítico na atuação dos EIAAs, as resistências do regime sobre a atuação dos atores nos EIAAs, bem como as reflexões sobre o trabalho e o envolvimento dos atores em nível de nicho, no contexto da implementação e institucionalização de práticas de DSG nas universidades.

No contexto das transições para sustentabilidade, **o panorama sociopolítico** representa as pressões externas de caráter macro que influenciam os sistemas e regimes estabelecidos (Runhaar *et al.*, 2020). Essas pressões refletem valores culturais e ideológicos (Fuenfschilling; Truffer, 2014), além de desigualdades sociais, valores e estruturas políticas em níveis nacionais e globais (Törnberg, 2018, 2021).

No âmbito desta investigação, foi possível observar que a influência do panorama sociopolítico esteve relacionada a duas vertentes: a que reflete violências, LGBTfobia e suicídio, e a outra, vinculada ao contexto político externo às universidades. Na primeira vertente, constata-se que as desigualdades sociais, manifestadas em diversos atos de violência, discriminação e preconceito no Brasil e em muitos outros países (Dueñas *et al.*, 2021; Mendes; Silva, 2020; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020), também se fazem presentes quando se analisa o recorte do contexto universitário.

No Brasil, inúmeros casos de violência contra pessoas LGBTQIA+ são registrados anualmente (Costa *et al.*, 2015; Ramísio *et al.*, 2019). Além disso, o cenário é marcado por um número expressivo de assassinatos e aumento no número e ideações de suicídio de pessoas trans no país (Benevides, 2024; Chinazzo, 2019).

A análise dos dados revelou que a violência, o preconceito e a LGBTfobia são recorrentes na vida dos estudantes LGBTQIA+ nessas universidades. Os EIAAs acompanham, por meio dos canais de acolhimento, inúmeros casos que evidenciam essas violências. Alguns casos mais marcantes observados foi o caso do espancamento de uma estudante lésbica na UIG e o trágico caso de suicídio de um estudante trans nas dependências da UO. Os atos de violência refletem os valores e ideologias sociais heteronormativos e cisnormativos que discriminam orientações

sexuais e identidades de gênero que diferem do que é socialmente aceitável (Moretti-Pires; Vieira; Finkler, 2022; Nardi *et al.*, 2013). Esses resultados coincidem com estudos que mostram que os estudantes LGBTQIA+ sofrem diferentes tipos de violência durante sua trajetória acadêmica (Dueñas *et al.*, 2021; Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021).

Os casos supracitados, bem como outros eventos de violência e preconceito refletem as pressões do panorama sociopolítico e, nos resultados desta pesquisa se mostraram relevantes para que houvesse a criação e a reestruturação dos EIAAs nas universidades. Nos casos analisados, incidentes de LGBTfobia, racismo e discriminação de outras minorias sociais, observados no ambiente universitário, instigaram o desenvolvimento de ações afirmativas por meio dos EIAAs. O caso de suicídio registrado na UO, em particular, mobilizou a gestão universitária a "dar mais atenção" à vivência e convivência das pessoas trans na instituição, direcionando recursos e promovendo reestruturações nos EIAAs. Esse cenário evidencia que as respostas das IES podem ser reativas a essas pressões externas.

Portanto a partir da análise dos dados desta pesquisa é possível evidenciar que as pressões do panorama sociopolítico a partir dos casos de violência observados nas universidades, tem de certa forma desestabilizado o regime criando janelas de oportunidades para criação dos EIAAs e aberto espaço para as pautas afirmativas nas universidades. É fato que, quando mais graves foram os casos de violência observados, havia mais mobilização de grupos coletivos, movimento sociais, da própria mídia e do ministério público que traziam mais visibilidade a essas violências exigindo respostas da universidade, que respondiam criando ou reestruturando os EIAAs. No entanto, essas respostas não necessariamente representavam que a universidade estava abraçando a pauta das ações afirmativas e a questões LGBTQIA+, mas estavam sendo pressionadas a tomar uma atitude.

Na segunda vertente da influência do panorama sociopolítico foi observada a pressão do contexto político externo, caracterizado por ideologias políticas que geram cenários conflituosos e inseguros para a atuação dos atores nos EIAAs. Os dados demonstraram que o contexto político externo representa uma das dificuldades enfrentadas por esses atores na execução de suas atividades.

Assim, durante mandatos de governos mais conservadores ou de extrema-direita, que tendem a não apoiar ações afirmativas, os atores perceberam maior instabilidade e fragilidade em sua atuação, especialmente quando as políticas internas

não estavam amplamente consolidadas. Esse cenário foi evidente durante o governo presidencial do Brasil de 2019 a 2022. De maneira geral, a insegurança relatada pelos atores quanto à continuidade das ações dos EIAAs no período desse governo foi sustentada pelos inúmeros depoimentos homofóbicos proferidos pelo ex-presidente contra a comunidade LGBTQIA+ (BBC, 2019a; The New York Times, 2018), bem como pelas manifestações que utilizaram o conceito de "ideologia de gênero" no sentido depreciativo como críticas às pautas e conquistas do movimento LGBTQIA+ (de São Paulo, 2019; Zorzi, 2023).

Ainda nesse contexto, os atores demonstraram inseguranças durante esse mandato político, argumentando que as universidades públicas estavam sendo “atacadas” e que sentiam o peso desse ataque frente a suas atuações nos EIAAs. De fato, quando se observa o cenário político da época é perceptível que durante a atuação do último governo de extrema direita, os recursos financeiros repassados as universidades públicas foram reduzidos. As universidades federais brasileiras enfrentaram cortes orçamentários significativos (BBC, 2019b). Em 2019, o Ministério da Educação (MEC) anunciou um contingenciamento de 30% das verbas destinadas às universidades federais, justificando a medida como necessária para o equilíbrio fiscal.

Embora os cortes de verbas não tenham representado um ataque direto as ações afirmativas implementadas às universidades, eles impactaram a infraestrutura das universidades, levando à suspensão de serviços essenciais, como segurança e limpeza, e à interrupção de obras e manutenção de instalações (BBC, 2019b, 2019c) que são fatores que acabam refletindo na continuidade das atividades dos EIAAs como programas de acolhimento e permanência estudantil.

Os dados indicam que a influência política, quando associada a ideologias conservadoras, pode impactar negativamente o trabalho das ações afirmativas. Isso foi observado nos casos da UD e UIN, universidades localizadas em regiões (Sudeste e Sul quais são) onde a conjuntura política atual é, segundo os entrevistados, predominantemente conservadora. Nesse cenário, os atores nos dois casos relataram que deputados mais conservadores questionaram decisões das universidades relacionadas às ações afirmativas, alegando que eram baseadas em "ideologia de gênero." Um exemplo disso foi a atuação da UD para garantir o acesso de pessoas trans aos banheiros na universidade. Essas situações evidenciam que, embora as universidades possuam autonomia institucional para a criação de políticas, elas não

estão imunes à influência do contexto político externo que refletem nas decisões e posicionamento interno.

De fato, quando observada a história do movimento LGBTQIA+ no Brasil, observa-se que as grandes conquistas estiveram relacionadas a contextos políticos considerados mais progressistas, enquanto os regressos ou tentativas de retrocesso à contextos mais conservadores (Quinalha, 2022). Algumas conquistas relevantes para consolidar os direitos das pessoas LGBTQIA+ estão associadas a propostas de políticos mais progressistas como por exemplo, o reconhecimento da união estável homoafetiva (Senado Federal, 2021), a criminalização da homofobia (Supremo Tribunal Federal, 2019) e o Decreto nº 8.727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública instituído durante o governo da Presidenta Dilma Roussef (Decreto 8.727/2016, 2016).

Por outro lado, as tentativas de retrocesso mais recentes estiveram associadas à ascensão política de governos conservadores, como o período mais recente (2019-2022). Além das manifestações homofóbicas, destacou-se o resgate de valores associados à "família tradicional", a implementação da "escola sem partido" — tratada como uma forma de combate à ideologia de gênero (Quinalha, 2022). Esses acontecimentos geraram insegurança na sociedade brasileira em relação às conquistas alcançadas até então que se expandiram para a comunidade universitária.

Portanto, não se pode dissociar esse contexto dos avanços e retrocessos que marcaram a história do movimento, e, conforme as descobertas deste estudo, é inviável desconsiderar o cenário político ao analisar o progresso das ações afirmativas nas universidades públicas federais brasileiras, uma vez que ele influencia políticas sociais mais amplas às quais as universidades precisam responder. Um exemplo disso foi o próprio decreto nº 8.727/2016 que influenciou e orientou as políticas para o uso do nome social em todas as IES.

Além disso, o contexto político externo, conforme apontado nesta pesquisa, parece respaldar movimentações políticas internas de caráter mais conservador, impactando diretamente o trabalho dos atores nos EIAA. Em momentos em que a gestão universitária era composta por membros apoiados em ideologias conservadoras a atuação dos EIAAs era limitada e podiam até causar, como observado no caso da UO, o “apagamento das ações afirmativas” por meio do EIAA.

O **regime sociopolítico** é a estrutura que fornece estabilidade ao sistema sociotécnico, sendo composto por regras que orientam e coordenam as atividades dos grupos sociais (Geels; Schot, 2007). Assim, o regime representa as instituições, organizações políticas, regras, normas e valores institucionalizados, ou seja, as estruturas sociais amplamente consolidadas na sociedade (Törnberg, 2018, 2021). O regime se mantém estável em consequência das pressões exercidas pelo panorama sociopolítico, que, por sua vez, reflete as ideologias e valores culturais estruturados na sociedade (Fuenfschilling; Truffer, 2014; Geels; Schot, 2007; Törnberg, 2018).

Nesse sentido, as instituições, políticas, normas e valores culturais sociais são moldados por ideologias conservadoras, heteronormativas e cisnormativas, sustentadas por convicções de que o gênero é binário (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022) e pela ideia de uma sexualidade dominante, pautada principalmente em fundamentos e discursos religiosos (Shorter, 2023). Esses valores têm se perpetuado ao longo dos anos, e ao mesmo tempo, sustentando as políticas e estruturas sociais que compõem o regime sociopolítico vigente.

Como consequência, a LGBTfobia, a heteronormatividade e o conservadorismo foram legitimados em diversos campos, incluindo as universidades (Amaral, 2014; Nardi *et al.*, 2013). Esse contexto explica o cenário de desigualdades sociais enfrentado pela comunidade LGBTQIA+, bem como os dificultosos e limitados avanços observados na história do movimento dessa comunidade no Brasil.

Ainda que as pressões do panorama sociopolítico, manifestadas por meio de casos de violência, suicídios e LGBTfobia, possam ter instigado a criação de alguns EIAAs, bem como de ações afirmativas voltadas a essa população, os dados evidenciam que essa pauta ainda não é amplamente aceita por toda a comunidade acadêmica. Isso reforça que as IES, historicamente, perpetuam e fortalecem hierarquias sexuais e de gênero, contribuindo para a construção de ambientes baseados na cisheteronormatividade (Nardi *et al.*, 2013).

Os dados desta pesquisa indicam que as universidades refletem esse contexto social, atuando como um campo em que violências e LGBTfobia fazem parte da realidade da comunidade LGBTQIA+. Assim, em conformidade com outros estudos (Reggiani; Gagnon; Lunn, 2023; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020), esta investigação constatou que o ambiente universitário reproduz desigualdades sociais, sendo ainda um espaço hostil para estudantes LGBTQIA+.

Além disso, como parte do regime sociopolítico, as universidades, em sua essência, tendem a preservar o *status quo* e normalmente resistem a mudanças. Essas resistências, observadas durante a criação e a trajetória dos EIAAs, impactam diretamente a atuação dos atores desses órgãos na implementação e institucionalização das ações afirmativas voltadas à DSG. Conforme apontam os dados desta pesquisa, essa resistência esteve associada à falta de apoio da reitoria, sobretudo quando esta era composta por membros mais conservadores, alinhados a ideologias relutantes em relação às pautas de diversidade.

Embora diversas dificuldades também sejam observadas em outros contextos envolvendo minorias sociais na universidade, as resistências à implementação de ações para a comunidade LGBTQIA+, especialmente para pessoas trans, mostraram-se ainda mais desafiadoras. Isso mantém um cenário que, conforme discutido na literatura, continua a excluir pautas voltadas à DSG dos currículos universitários, enquanto políticas de apoio a essa comunidade no campus permanecem escassas (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022) e na ausência de uma compreensão crítica sobre a heteronormatividade, os profissionais universitários mantém o *status quo* (Duran, 2019; Raja *et al.*, 2024).

A falta de apoio da reitoria também abrangeu outros problemas e dificuldades enfrentados pelos atores na atuação dos EIAAs, como a ausência de prioridade na distribuição de recursos financeiros e de pessoal para o funcionamento do órgão, além da negligência quanto à estrutura e instalações físicas dos EIAAs, bem como a falta de verba destinada à criação de cargos remunerados para esses órgãos. Esses resultados são convergentes com outros estudos que investigaram espaços de inclusão de estudantes LGBTQIA+ na universidade, evidenciando que esses espaços normalmente enfrentam desafios como problemas de financiamento, baixa adesão da equipe e universidades que oferecem esses espaços apenas como “serviço de fachada", consequentemente os estudantes LGBTQIA+ sentem o impacto desse ambiente sendo vítimas de assédio, microagressões e discriminação dentro das universidades (Hastings; Mansell, 2015; Raja *et al.*, 2024).

A falta de apoio da gestão também foi evidenciada pelos atos de resistência observados na criação de políticas que garantam direitos básicos para pessoas LGBTQIA+ no ambiente universitário. Essas políticas se mostram extremamente difíceis, lentas e burocráticas, exigindo um trabalho estratégico e maior articulação por parte dos atores para serem implementadas.

A resistência do regime também se manifesta pela própria resistência da comunidade acadêmica em acolher a comunidade LGBTQIA+ no campus. Além dos casos de violência documentados nos resultados desta pesquisa, há relatos dos atores que evidenciam atos de resistências provenientes do corpo docente, de colaboradores e de funcionários terceirizados das instituições. Essa resistência é ainda evidenciada por comentários LGBTfóbicos publicados nas mídias sociais dos EIAAs, principalmente àqueles direcionados as pessoas trans. Os dados corroboram a literatura, que aponta que estudantes trans encontram na universidade um ambiente ainda mais hostil, com maior incidência de violência e outras formas de sofrimento que podem levar a pensamentos suicidas (Gallardo-Nieto, Elena Maria *et al.*, 2021).

De qualquer forma, ainda que este não tenha sido o foco de observação deste estudo, sabe-se que os efeitos dessas resistências podem impactar o desempenho dos estudantes LGBTQIA+ nas universidades. Ambientes heterossexistas, além de afetarem negativamente a convivência desses estudantes, podem prejudicar seu desempenho acadêmico e, consequentemente, comprometer sua permanência na universidade (Gallardo-Nieto, Elena María *et al.*, 2021; Garvey *et al.*, 2018).

Apesar de a violência e a LGBTfobia serem problemas que os EIAAs enfrentam constantemente, o cenário para reduzir esses casos é desafiador, uma vez que as denúncias não têm sido efetivadas nos canais oficiais da universidade. Os resultados desta pesquisa revelaram que os obstáculos para o avanço das denúncias são semelhantes aos apontados na literatura (Dueñas *et al.*, 2021), como a falta de confiança nas instâncias da universidade e o medo dos estudantes de sofrerem represálias por parte dos agressores ao denunciarem.

As resistências relacionadas às barreiras internas também se manifestaram no baixo envolvimento da comunidade acadêmica com as atividades educativas propostas pelos EIAAs. Esse cenário é particularmente problemático, pois as mesmas pessoas que cometem atos de violência e preconceito são aquelas que não buscam compreender a realidade das pessoas LGBTQIA+ e não participam das atividades educativas. Isso impede que a mudança cultural necessária aconteça. Assim, ainda que caiba à universidade garantir a formação da comunidade acadêmica para o respeito à identidade e orientação sexual dos outros (Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020), é importante que essa mesma comunidade esteja aberta e disposta a aprender sobre a diversidade e a aceitar o outro.

Por fim, as resistências do regime sociopolítico manifestam-se como barreiras significativas à atuação dos atores de transição na implementação e institucionalização das práticas DSG nas universidades. Essas resistências, enraizadas em ideologias conservadoras, heteronormativas e cisnormativas, sustentam estruturas sociais que dificultam a criação de políticas inclusivas e tornam o ambiente acadêmico hostil para a comunidade LGBTQIA+. Apesar dos desafios observados, os atores de transição continuam trabalhando com resiliência e estrategicamente para transformação do regime sociopolítico. Sua atuação ocorre a nível de nicho.

O nicho representa espaços protegidos para criação de práticas inovadoras (Geels, 2002; Serhan, H.; Yannou-Lebris, 2021) eles são configurações sociotécnicas alternativas que ainda não atingiram um forte grau de institucionalização, portanto as inovações de nicho podem ser consideradas como “sementes das transições” (Grin; Rotmans; Schot, 2010).

No contexto desta pesquisa, o nível de nicho é representado pelo **espaço social universitário**, onde foi observada a atuação dos atores de transição nos EIAAs na busca por tornar o ambiente universitário mais seguro e inclusivo para a comunidade acadêmica LGBTQIA+. As práticas sociais que divergem dos padrões socialmente construídos tendem a se expandir em ambientes protegidos, ou seja, espaços que possibilitam a formação e mobilização de coletivos, nos quais grupos sociais se organizam para exigir mudanças e lutar por seus direitos (Törnberg, 2018).

Embora as universidades geralmente sejam vistas como atores do regime sociopolítico por preconceberem mecanismos de regulação social que contribuem para a construção de um ambiente heteronormativo e heterossexista (Nardi *et al.*, 2013), elas também podem ser entendidas como espaços de combate à LGBTfobia (Evangelista *et al.*, 2022; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020) que desafiam atitudes sociopolíticas discriminatórias que perpetuam desigualdades sociais.

Os resultados desta pesquisa demonstraram que, no espaço social universitário atuaram os coletivos universitários LGBTQIA+ e os atores de transição, cuja atuação conjunta se mostrou importante tanto para a criação dos EIAAS quanto para o fortalecimento de suas ações.

Nesse sentido, foi possível observar que as pressões do panorama sociopolítico, como os casos de violência e LGBTfobia dentro das universidades,

geraram novas demandas por parte dos estudantes LGBTQIA+, relacionadas à proteção e à garantia de direitos básicos de convivência. Além disso, a chegada de estudantes transgêneros e travestis às universidades, aliada à publicação do Decreto nº 8.727/2016, que regulamenta o uso do nome social nas esferas públicas nacionais, incentivou a mobilização dos coletivos LGBTQIA+ e de outros grupos universitários para exigir um posicionamento da gestão universitária.

Conforme apresentado em outros estudos, a presença de estudantes LGBTQIA+ nas universidades tem levado as gestões a repensarem as questões de gênero e orientação sexual nesse ambiente (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022; Catalano, D. C. J., 2015; Moretti-Pires; Vieira; Finkler, 2022). Neste estudo, observou-se que os próprios estudantes desempenharam um papel ativo ao exigir respostas que atendessem às suas demandas. Nieto et al. (2021) argumentam que a visibilidade desses coletivos no âmbito universitário é importante para a prevenção da LGBTfobia. De forma similar, nos resultados desta pesquisa os coletivos universitários mostraram-se importantes para pressionar o regime sociopolítico em busca de seus direitos no contexto acadêmico e como aliados estratégicos no trabalho desenvolvido pelos atores de transição. De fato, o impacto da ação coletiva de movimentos sociais de baixo para cima tem o potencial de moldar ações públicas mais amplas e gerar transformações a longo prazo (Fischer-Kowalski *et al.*, 2023; Selvanathan; Jetten, 2020).

A participação e envolvimento dos coletivos universitários por exigências das ações afirmativas voltadas às diferentes pautas de desigualdades sociais se mostrou tão relevante que a ausência do envolvimento de coletivos LGBTQIA+, como observado no caso da UD, tem retardado o desenvolvimento de ações e políticas voltadas a essa comunidade, enquanto o envolvimento de coletivos étnico-raciais na instituição tem evoluído um pouco mais a presença das ações afirmativas voltadas à essas pautas na universidade.

Estudos indicam as universidades, em função do ativismo estudantil e da maior visibilidade dessas identidades, estão sendo pressionadas a enfrentar essas temáticas de maneira mais proativa (Raja *et al.*, 2024). Nos resultados desta pesquisa foi observado que a atuação desses coletivos, muitas vezes através de manifestações internas despertaram a atenção da gestão universitária, que embora nem sempre fosse favorável a elas se vê encurralada para tomar atitudes. Os dados mostram, no entanto, que as respostas institucionais tendem a ser limitadas: são criados EIAAs,

muitas vezes sem estrutura ou recursos adequados, com a expectativa de que atores engajados com as pautas afirmativas assumam essas responsabilidades. Assim, recai sobre esses atores a tarefa de lidar com os focos de violência e discriminação no ambiente universitário, muitas vezes sem o suporte necessário para a efetividade de suas ações.

Os dados mostraram que os atores reconhecem a importância dos coletivos universitários para pressionar a gestão universitária e auxiliar nas ações desenvolvidas pelos EIAAs, tanto que têm estimulado através de diálogos abertos a participação e até estimulado a criação desses coletivos por meio de grupos de trabalho.

Em se tratando dos atores de transição, estes são pessoas que, intencionalmente podem ser considerados agentes de mudança para tornar a sociedade mais sustentável e inclusiva (Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018). No contexto dessa pesquisa esses atores são pessoas engajadas com as pautas relacionadas a DSG e outras formas de diversidades sociais. Alocados nos EIAAs, esses indivíduos atuam intencionalmente para impulsionar mudanças institucionais que protegem e legitimam as identidades LGBTQIA+ no ambiente universitário, desafiando na maioria das vezes as fortes resistências do regime sociopolítico para desencadear mudanças no ambiente universitário.

Nesta investigação, observou-se que esses atores trabalham estrategicamente criando instituições que abarcam, sustentam o desenvolvimento de suas práticas e as mantém, e, ao mesmo tentam desconstruir instituições fundamentadas em ideologias conservadoras. Junto a atuação dos coletivos universitários, eles desempenham papéis estratégicos ao buscar mudanças estruturais e culturais nas universidades.

Ainda que o espaço social universitário represente um espaço social protegido (Törnberg, 2018, 2021) para criação de práticas inovadoras, a atuação dos atores nos EIAAs se mostrou limitada pelas resistências do regime sociopolítico, portanto eles precisam desenvolver institucionalmente um ambiente favorável a atuação dos EIAAs. Assim como destacado nos estudos que exploram abordagens do trabalho institucional, os atores (Fuenfschilling; Truffer, 2014, 2016; Lawrence; Suddaby, 2006; Silvola; Vinnari, 2021), os atores agiram com intencionalidade, esforçando-se para criar estratégias para enfrentar, derrubar, desenvolver e fortalecer para criar e transformar estruturas institucionais dentro das universidades a fim de promover e institucionalizar as ações afirmativas voltadas à DSG.

Os resultados desta pesquisa evidenciam que os três tipos de trabalho institucional descritos por Lawrence e Suddaby (2006) – criação, manutenção e interrupção de instituições – foram identificados simultaneamente na configuração das práticas desenvolvidas pelos atores de transição nas instituições de ensino superior.

O trabalho de criação de instituições refletiu o esforço dos atores de transição em desafiar normas estabelecidas e implementar práticas que promovam a DSG nas instituições de ensino superior. Tais esforços se alinham com a ideia de que mudanças incrementais são insuficientes para atender às demandas de um contexto de transições sociais" (Avelino *et al*., 2017), isso poque os atores tiveram que atuar para buscar soluções estratégicas para implementar práticas que destoam dos valores culturais e normativos do regime vigente.

A atuação desses atores incluiu ações estratégicas, como a mobilização de apoio político, captação de recursos, atividades de sensibilização e educação, alteração de associações normativas, construção de identidade e o uso do mimetismo para transformar estruturas normativas e culturais no ambiente universitário. No contexto desta pesquisa os atores têm preparado o ambiente para receber as identidades LGBTQIA+ na universidade e, ao mesmo tempo que criam políticas e normativas para sustentar suas ações e garantir os direitos básicos dessas pessoas nesse ambiente.

Nesse sentido, as práticas voltadas à criação de instituições identificadas nos resultados desta pesquisa, demonstram a necessidade de um trabalho político, que vai além da simples introdução de mudanças regulamentares ou administrativas. Elas abrangem a formulação de novas políticas, a redefinição de direitos de propriedade ou de acesso a recursos, bem como a reconfiguração dos sistemas de crenças e significados predominantes. Essas ações se mostram importantes para transformar o ambiente normativo e cognitivo, criando condições que favoreçam a incorporação e o fortalecimento de novas práticas (Fuenfschilling; Truffer, 2016).

Ademais, foi possível observar que, no trabalho de criação de instituições os atores se engajaram muito em atividades de educação e sensibilização para educar a comunidade acadêmica. A educação desempenha um papel fundamental na disseminação de conhecimentos e no desenvolvimento de competências indispensáveis para consolidar e assegurar a continuidade da nova instituição (Fuenfschilling; Truffer, 2016).

Simultaneamente à construção de novas instituições, esses atores também realizaram trabalhos de manutenção para assegurar a continuidade das normas que sustentam as práticas de DSG ao longo do tempo. Conforme Lawrence e Suddaby (2006), esse tipo de trabalho representa um esforço ativo dos atores para garantir a aderência a sistemas e normas, mesmo em contextos de mudanças ou diante de pressões externas. Nesse contexto, os atores monitoram e fiscalizam a implementação das políticas e práticas de DSG, buscando integrá-las à rotina universitária.

Além disso, o trabalho de interrupção de instituições, também identificado nos resultados desta pesquisa, evidencia os esforços dos atores para desafiar normas excludentes e desconstruir estruturas que perpetuam a discriminação e a exclusão de pessoas LGBTQIA+ nas IES. Esses esforços englobaram ações direcionadas para desvincular normas discriminatórias de fundamentos culturais conservadores, criar campanhas educativas que enfraquecessem preconceitos e promover espaços de discussão e reflexão para questionar suposições excludentes.

O resultado da atuação dos atores nesse contexto refletiu na implementação de seis grupos práticas de DSG, essas práticas foram consideradas como inovações sociais por resultarem de processos que buscam soluções para os desafios sociais (Avelino, 2014). Em cada grupo de práticas são vinculadas uma série de atividades que objetivam institucionalizar, promover ações afirmativas voltadas à DSG e garantir um ambiente mais acolhedor e seguro à comunidade LGBTQIA+ universitária.

Em síntese, as práticas observadas abrangem desde a criação e idealização de políticas, como uso do nome social e bolsas permanência, até ações de sensibilização e educação, com cursos e rodas de conversa para promover conscientização. Complementam essas iniciativas as campanhas de divulgação e as ações relacionadas ao calendário de lutas LGBTQIA+, que dão visibilidade às pautas LGBTQIA+ por meio de datas comemorativas, como o Dia do Orgulho e da Visibilidade Trans. Além disso, destacam-se a criação de espaços de acolhimento, com apoio psicossocial para vítimas de discriminação, e o apoio a atividades internas, como criação de grupos de trabalho e acompanhamento de canais de denúncia.

É relevante destacar que, assim como discutido na literatura (Fuenfschilling; Truffer, 2016; Lawrence; Suddaby; Leca, 2011; Närvänen; Mattila; Mesiranta, 2021; Scott, 2008), neste estudo a atuação dos atores se limitou as resistências das estruturas e contexto institucional que nem sempre se mostrou favorável aos seus

esforços de mudança. Ainda assim a intencionalidade, a reflexividade e articulação estratégica se mostraram presentes em sua atuação quando eles precisavam pensar e desenvolver meios para viabilizar a implementação das práticas de DSG mesmo que todo o contexto institucional fortalecido pela estruturação imposta pelo regime não favorecesse as mudanças.

Embora não se situe diretamente na abrangência teórica e nos objetivos deste estudo, os resultados desta pesquisa permitiram perceber que a atuação dos atores e seus esforços para desencadear mudanças favoráveis à criação de um ambiente mais inclusivo para as pessoas LGBTQIA+ nas universidades, esteve associado a sobreposição de lógicas institucionais distintas neste contexto. Os atores não podem operar fora das lógicas institucionais de um campo (Papaoikonomou; Valor, 2016). As lógicas são suposições, valores, crenças e regras socialmente construídas (Thornton; Ocasio, 1999) por ordens institucionais como família, religião, estado e são incorporadas a identidade dos atores influenciando suas ações (Kallman; Frickel, 2019; Thornton; Ocasio; Lounsbury, 2013).

Tais argumentos teóricos refletem alguns pontos observados nos resultados desta pesquisa e permitem sinalizar que, em meio a atuação dos atores nos EIAAs, algumas lógicas distintas estiveram presentes nesse contexto. Por exemplo, os entrevistados mencionaram que alguns atores nas universidades apresentam resistência para receber as “novas estruturas de diversidade” que estão sendo implementadas, eles parecem estar sendo influenciados por uma lógica mais conservadora, enquanto os atores de transição se mostram mais direcionados a atuar numa lógica de diversidade, mostrando-se resilientes e estimulados a espalhar disseminar a pauta da DSG.

De toda forma, alguns estudos de transição já sinalizam que é comum o conflito entre lógicas distintas entre atores do regime e entre o regime e nicho em que que refletem em um conjunto de estruturas que podem competir entre si criando muitos desafios e debates políticos (Franco-Torres; Rogers; Ugarelli, 2020; Smink *et al.*, 2015). A abordagem das lógicas institucionais pode fornecer complementos teóricos para compreender as razões, desafios e potencialidades das mudanças em curso nesse contexto.

Por fim, a partir da análise e discussão dos resultados dessa pesquisa foram elaboradas as seguintes proposições teóricas:

P1: Os espaços institucionais de ações afirmativas das instituições de ensino superior federais públicas brasileiras são criados em resposta às interações entre as pressões do panorama sociopolítico, que refletem as violências e a LGBTfobia, e a mobilização dos coletivos universitários. Esses espaços desempenham um papel relevante na promoção e institucionalização das ações afirmativas nas universidades.

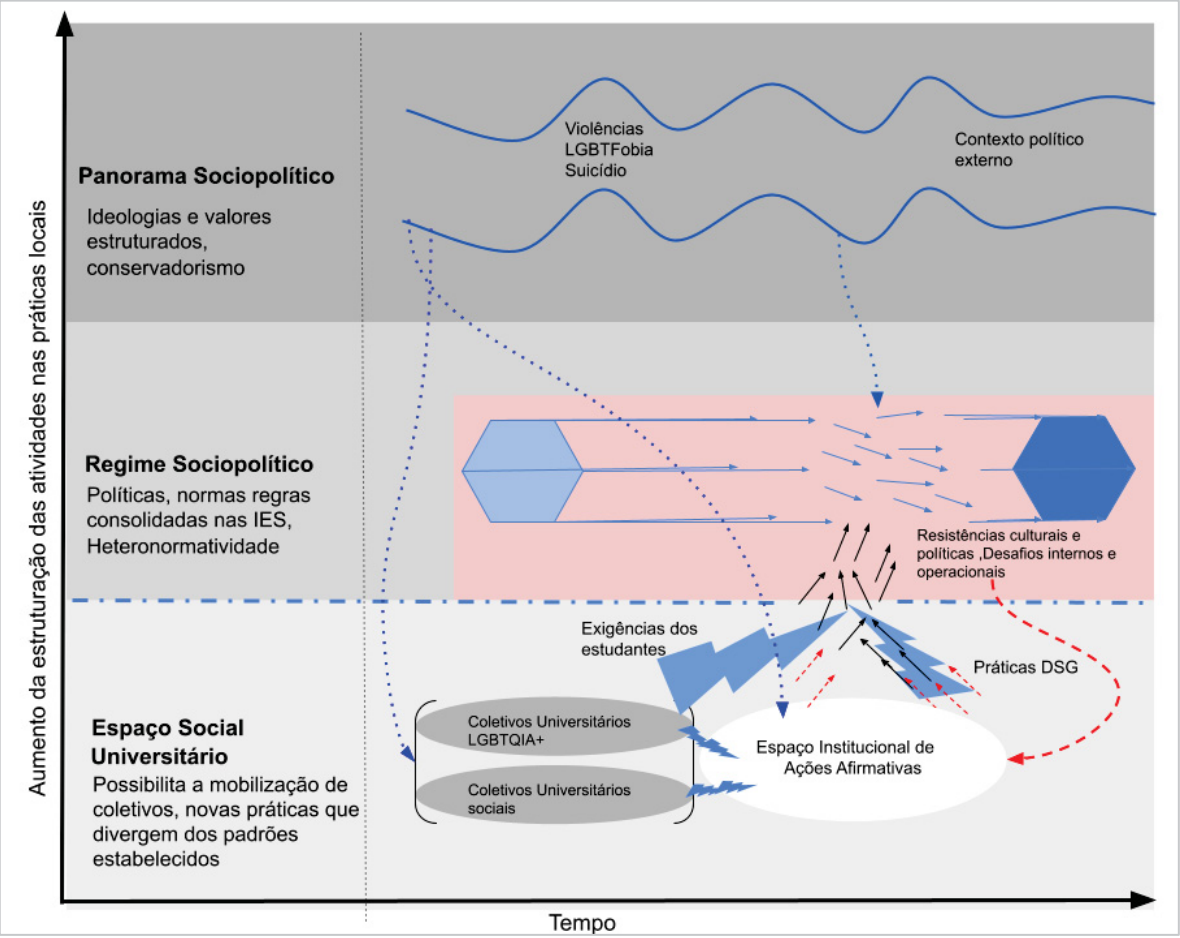
P2: Os atores de transição atuam nos espaços institucionais de ações afirmativas para transformar as universidades em ambientes mais seguros e inclusivos para a comunidade acadêmica LGBTQIA+, por meio do trabalho de criação, manutenção e interrupção de instituições.

P3: As práticas de diversidade sexual e de gênero são resultado do trabalho intencional dos atores de transição e emergem no espaço social universitário para institucionalizar, promover ações afirmativas voltadas à diversidade sexual e de gênero e proporcionar um ambiente mais acolhedor e seguro à comunidade LGBTQIA+ universitária.

P4: As barreiras para a atuação dos atores nos EIAAs representam as resistências do regime sociopolítico vigente e se manifestam por meio de resistências culturais e políticas, traduzindo-se em desafios internos e operacionais que restringem o alcance do trabalho dos atores na promoção e institucionalização de ações afirmativas voltadas à diversidade sexual e de gênero.

A Figura 15 a seguir apresenta um modelo de relação das principais descobertas deste e a teoria MPL das transições sociotécnicas com ênfase nas transições sociais.

FIGURA 15 - MODELO DOS RESULTADOS DA PESQUISA



FONTE: O autor (2025).

A Figura 15 apresenta uma abstração que facilita a compreensão dos principais achados desta pesquisa no contexto da MLP das transições sociotécnicas. A figura ilustra o estudo do campo das Instituições de Ensino públicas federais brasileiras. No primeiro nível, está representado o panorama sociopolítico, onde se estabelecem as ideologias e valores estruturados que sustentam o conservadorismo. Esses elementos refletem-se nas violências, LGBTfobias e casos de suicídio que permeiam e ocorrem nas IES. Esses fenômenos exercem pressões (representadas pelas linhas pontilhadas azuis) sobre o regime sociopolítico e, ao impactarem a realidade dos estudantes, geram novas demandas por políticas de segurança e direitos básicos, despertando os coletivos universitários para exigir mudanças.

Os coletivos universitários, que incluem tanto grupos LGBTQIA+ quanto outros coletivos representativos da diversidade social, desempenham um papel ativo ao pressionar a gestão universitária. Em resposta, a gestão pode criar ou promover reestruturações nos EIAAs. Além disso, os coletivos universitários podem pressionar

diretamente os EIAAs, que, por sua vez, podem atuar em conjunto com esses coletivos para fortalecer suas demandas e realizar cobranças direcionadas às reitorias das universidades.

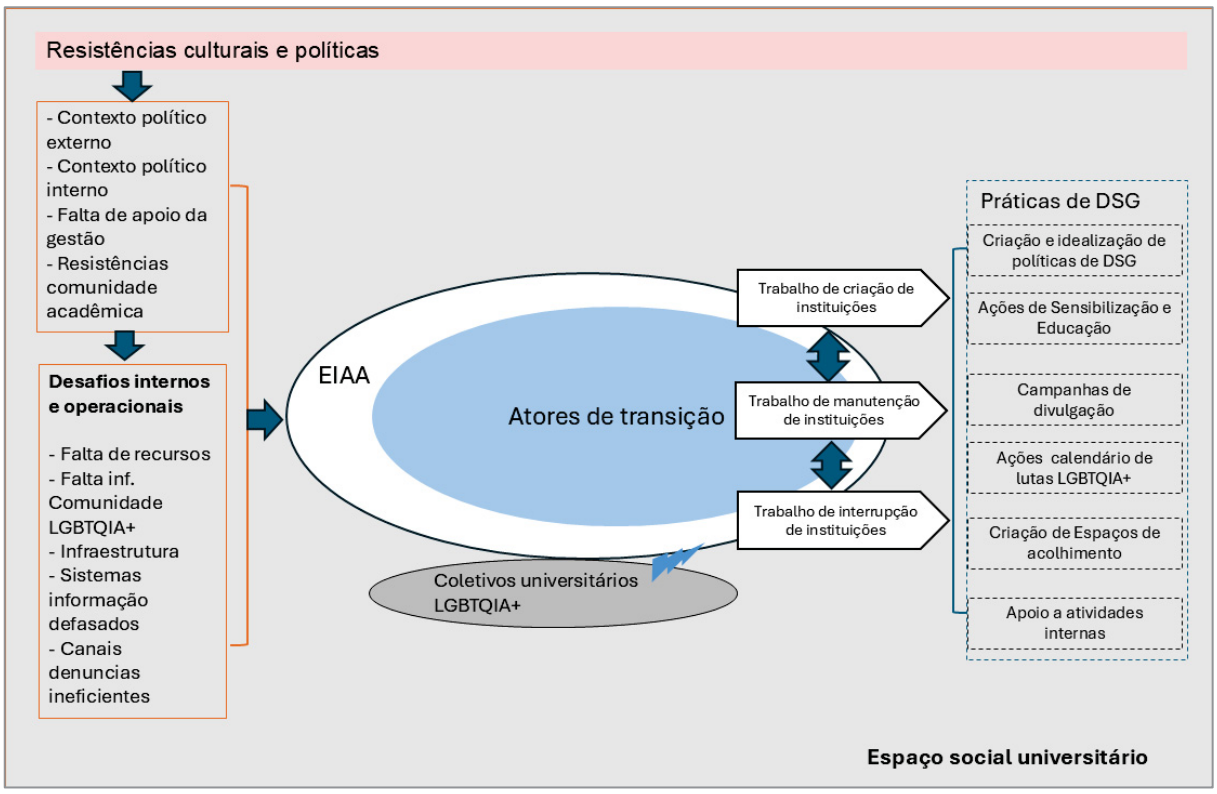
Assim, a interação entre o panorama sociopolítico e as demandas dos coletivos universitários exerce pressões por mudanças no regime sociopolítico, criando janelas de oportunidade para a formulação de práticas relacionadas à DSG, representadas pelas setas pequenas azuis e vermelhas. Essas práticas, que têm origem no espaço social universitário, podem, a longo prazo, influenciar o regime sociopolítico, desencadeando mudanças nas estruturas políticas e culturais. Esse processo, por sua vez, pode reconfigurar o regime e contribuir para as transições sociais voltadas à diversidade sexual e de gênero.

No entanto, essas mudanças não ocorrem facilmente. As resistências culturais e políticas presentes no regime sociopolítico (representado pela área em vermelho) geram diversos desafios operacionais que impactam diretamente a atuação dos EIAAs, como indicado pela seta vermelha que parte do regime em direção aos EIAAs. Esses obstáculos comprometem a eficiência da implementação das práticas de DSG, resultando em longos períodos para sua concretização, burocracias excessivas ou mesmo a falta de continuidade. Na figura, essa fragilidade é representada pelas setas pequenas vermelhas.

É importante destacar que as práticas de DSG surgem como resultados do trabalho institucional desenvolvido pelos atores de transição. A Figura 16 a seguir, apresenta uma representação dos acontecimentos observados nesta pesquisa no nível do espaço social universitário. No centro da figura, encontra-se um círculo branco que simboliza os EIAAs. Dentro desse círculo, em azul, estão os atores de transição, cuja atuação por meio dos trabalhos de criação, manutenção e interrupção de instituições dá origem aos seis grupos de práticas de DSG.

As setas que conectam os diferentes tipos de trabalho institucional demonstram que esses processos são frequentemente observados de forma simultânea e interligada na atuação dos atores. Em conjunto com os EIAAs, os coletivos universitários LGBTQIA+ exercem pressão para fomentar mudanças e promover a implementação das práticas. A figura também destaca as resistências culturais e políticas, que impactam diretamente os EIAAs, desencadeando desafios internos e operacionais enfrentados pelos atores ao longo do processo de implementação das práticas de DSG.

FIGURA 16 - INTERAÇÃO DOS ATORES DE TRANSIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DAS PRÁTICAS DE DSG



FONTE: O autor (2025).

A análise apresentada nas Figuras 15 e 16 destaca um cenário específico do ensino superior em instituições públicas federais brasileiras por tanto, não deve ser generalizado para outras realidades ou contextos de transições sociais. A atuação intencional dos atores nos EIAAs, aliada às tentativas de institucionalizar práticas afirmativas voltadas para DSG, tem gerado mudanças iniciais em estruturas normativas e políticas institucionais internas. Essas transformações, embora ainda incipientes, configuram-se como potenciais indicadores de transições futuras no campo universitário das IES federais brasileiras neste contexto.

Vale enfatizar que as transições de sustentabilidade não se limitam a grandes mudanças disruptivas, mas também englobam pequenos avanços e contribuições modestas, que, ao longo do tempo, desempenham um papel fundamental nos processos de transformação social (Sørensen; Lagesen; Hojem, 2018). Essas transições ocorrem de maneira gradual, envolvendo o trabalho de uma diversidade de atores e exigindo períodos extensos para se consolidarem (Farla *et al.*, 2012). Nesse sentido, as mudanças observadas no contexto das IES federais podem ser

compreendidas como elementos iniciais, mas significativos, de um processo maior, num cenário em que a sua continuidade pode indicar um contexto de transição.

A transformação do regime consiste em processos nos quais as estruturas institucionais estabelecidas são desafiadas para se alinharem às práticas e princípios promovidos pela inovação e eles alcançam isso por meio de estratégias institucionais voltadas para desestabilizar o regime vigente (van Doren *et al.*, 2020), tais estratégias foram observadas na atuação dos atores nos EIAAs para promover e institucionalizar as práticas de DSG, principalmente através das categorias do trabalho institucional discutidas anteriormente.

Embora os dados desta pesquisa possam não ser suficientes para afirmar que certamente as transições sociais neste contexto já estão em curso, eles sugerem a existência de sinais e condições iniciais que indicam a possibilidade de construção de caminhos rumo a essas transições, uma vez que se percebe a dinâmica e a interrelação entre os elementos da MPL que podem desencadear transições a longo prazo.

O resultado da mudança institucional é o efeito acumulado do trabalho realizado por diversos atores (Galeano Galvan; Cuppen; Taanman, 2020). É possível que transformações maiores sejam observadas no regime vigente a longo prazo, caso as configurações do campo sejam favoráveis a permanência e atuação dos EIAAs. Isso significa que o contexto político externo e interno às universidades precisaria continuar sendo, conforme observado nos resultados desta pesquisa mais “progressista” em detrimento daqueles considerados mais “conservadores”. Ou, ainda, que em momentos em que esse contexto se mostre mais favorável, os atores continuem trabalhando para criar políticas que institucionalizem as ações afirmativas voltadas à DSG e que possam manter, a longo prazo os EIAAs atuantes independentemente da configuração política que política que predomine nas universidades.

Ademias, os EIAAs podem continuar se aproximando e aproveitando a força dos coletivos universitários para apressar o desenvolvimento dessas políticas. Eles também podem unir forças e mobilizar-se mais em rede com outras universidades, organizações da sociedade civil e movimentos sociais externos para trazer mais força e urgência a implementação dessas políticas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse capítulo apresenta uma síntese dos principais aspectos abordados e resultados obtidos neste estudo, organizados em cinco subtópicos. Inicialmente, realiza-se a retomada dos objetivos e resultados alcançados, destacando como os achados atenderam aos objetivos propostos. Em seguida, são discutidas as contribuições teóricas, as contribuições práticas e as contribuições sociais. Por fim, são indicadas as limitações da pesquisa e as direções para futuros estudos.

6.1 RETOMADA DOS OBJETIVOS E RESULTADOS ALCANÇADOS

Esta pesquisa buscou compreender como instituições de ensino superior podem atuar como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero. A partir deste objetivo foram desenvolvidos outros quatro objetivos específicos que são retomados a seguir acompanhados dos principais resultados deste estudo.

a) Analisar a trajetória dos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas das IES na constituição das práticas de diversidade sexual e de gênero.

Na análise da trajetória dos EIAAs, foi observado que esses órgãos podem ser desenvolvidos em resposta às pressões do panorama sociopolítico, juntamente com as exigências de movimentos estudantis organizados por coletivos universitários. Os atos de violência e a LGBTfobia, que refletem as mesmas violências vivenciadas por essas pessoas na sociedade, se expandem para o ambiente universitário, tornando-o inseguro para a comunidade LGBTQIA+.

A resposta das universidades frente a essas pressões tem sido a criação dos EIAAs, que se configuram como órgãos institucionais internos responsáveis pela promoção e institucionalização das ações afirmativas nas universidades. Ao longo de suas trajetórias, os EIAAs podem passar por reestruturações, normalmente influenciadas pelo apoio de reitorias mais alinhadas às pautas de DSG ou por acontecimentos internos que alcançam visibilidade midiática e podem prejudicar a imagem da instituição.

Além disso, foi observado que a trajetória dos EIAAs, é marcada por inúmeros desafios internos e operacionais, que surgem desde sua criação e podem persistir por anos, incluindo a falta de recursos financeiros, humanos e de infraestrutura. Esses problemas refletem a baixa prioridade dada pela gestão universitária às pautas afirmativas. Mesmo quando ocorrem reestruturações, os desafios permanecem, já que os recursos disponibilizados não acompanham a magnitude das necessidades operacionais dos EIAAs.

b) Identificar as práticas de diversidade sexual e de gênero que estão sendo desenvolvidas pelos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas das IES.

Nesta pesquisa, considerou-se que as práticas de DSG desenvolvidas pelos EIAAs englobam todas as atividades e iniciativas destinadas a institucionalizar e promover ações afirmativas voltadas à diversidade sexual e de gênero no âmbito da universidade. Os dados evidenciaram que os EIAAs atuam principalmente na implementação de seis grupos de práticas: criação e idealização de políticas de DSG; ações de sensibilização e educação; campanhas de divulgação; ações relacionadas ao calendário de lutas LGBTQIA+; criação de espaços de acolhimento; e apoio a atividades internas e parcerias externas.

As práticas de criação e idealização de políticas de DSG estão relacionadas ao desenvolvimento de políticas específicas para a comunidade LGBTQIA+. Essas políticas têm como objetivo garantir direitos, como o uso do nome social e o acesso aos banheiros para pessoas trans, além de institucionalizar ações afirmativas voltadas à DSG nas universidades.

As ações de sensibilização e educação envolvem atividades voltadas à conscientização da comunidade acadêmica sobre questões relacionadas à DSG. Nesse contexto, os EIAAs promovem cursos de capacitação, rodas de conversa, exibição de filmes e elaboração de materiais educativos, buscando aproximar e engajar a comunidade acadêmica nessas pautas.

As campanhas de divulgação consistem em estratégias idealizadas pelos atores para promover pautas relacionadas à DSG dentro da universidade. Nesse sentido, foram observadas campanhas de divulgações de eventos internos, externos, campanhas contra violência, de denúncias e para promover a visibilidade LGBTQIA+

Além disso, os EIAAs organizam ações vinculadas ao calendário de lutas LGBTQIA+, com o objetivo de dar visibilidade às pessoas LGBTQIA+ da universidade. Exemplos dessa atuação incluem a divulgação de eventos, campanhas contra violência, iniciativas de denúncia e ações de visibilidade das identidades LGBTQIA+.

Os EIAAs também oferecem à comunidade LGBTQIA+ espaços de convivência e acolhimento, com foco em prestar atendimento psicossocial, especialmente para vítimas de violência e LGBTfobia, seja no ambiente interno ou externo à universidade. Essas iniciativas incluem atendimento individual, a criação de grupos e rodas de conversa voltados ao acolhimento e fortalecimento das identidades LGBTQIA+.

Por fim, as práticas desenvolvidas pelos EIAAs incluem também o apoio e suporte a atividades internas ou parcerias externas, como a criação de cursos de idiomas, aulas de defesa pessoal, grupos de trabalho e o acompanhamento de canais de denúncia. Essas ações visam fortalecer as iniciativas voltadas à inclusão e proteção da comunidade LGBTQIA+ no ambiente universitário.

c) Analisar como os atores de transição trabalham para o desenvolvimento das práticas de diversidade sexual e de gênero nos Espaços institucionais de ações afirmativas das IES.

O trabalho dos atores ocorre no espaço social universitário. Os atores são as pessoas que atuam nos EIAAs para a criação e implementação das práticas de DSG, sendo as práticas, observadas como resultado do trabalho intencional desses atores principalmente para institucionalização das ações afirmativas voltadas a DSG na universidade.

O trabalho dos atores envolve, de maneira simultânea, a criação, manutenção e interrupção de instituições, com o objetivo de promover e institucionalizar as ações afirmativas voltadas à DSG. Observou-se que o trabalho de criação de instituições está associado a atividades como advocacia, definição, construção de identidades, alteração de associações normativas, construção de redes normativas, mimetismo e educação. Esse trabalho se mostrou relevante para estabelecer as bases estruturais normativas necessárias que sustentam as mudanças no campo institucional para a institucionalização das ações afirmativas relacionadas à DSG.

Paralelamente ao trabalho de criação, os atores desenvolvem estratégias para assegurar a continuidade dessas instituições ao longo do tempo, engajando-se no trabalho de manutenção, que envolve atividades como habilitação, dissuasão, policiamento, valorização e demonização, além de incorporação e rotinização. O trabalho de manutenção se mostrou importante para assegurar a continuidade das práticas de DSG nas universidades ao longo do tempo.

Por fim, os atores também se engajam no trabalho de interrupção de instituições, desenvolvendo atividades voltadas para a desconexão de sanções, desassociação de fundamentos e enfraquecimento de suposições e crenças. Esse trabalho revelou-se importante para enfraquecer normas, práticas e estruturas baseadas em preconceitos e preceitos heteronormativos, criando espaço para a inclusão de novas instituições no campo universitário.

d) Identificar os desafios enfrentados durante o trabalho dos atores de transição para a implementação de práticas de diversidade sexual e de gênero.

A análise dos dados evidencia a existência de dois grupos de desafios enfrentados pelos atores em sua atuação nos EIAAs. O primeiro grupo refere-se às resistências culturais e políticas, que refletem, principalmente, as influências do regime sociopolítico. Nesse contexto, as resistências identificadas incluem o contexto político externo e interno, a falta de apoio da gestão universitária e a resistência da comunidade acadêmica.

Essas resistências representam influências negativas que criam barreiras significativas para a implementação das práticas de DSG, pois refletem a falta de compromisso tanto da gestão universitária quanto da comunidade acadêmica em geral em abraçar a diversidade LGBTQIA+. Ademais, a falta de apoio da gestão mostrou-se um fator ainda mais impactante, por desencadear o segundo grupo de desafios: os desafios internos e operacionais. Estes incluem a ausência de informações sobre o público LGBTQIA+, instalações físicas inadequadas nos EIAAs, falta de recursos financeiros e humanos, sistemas de informação obsoletos e canais oficiais de denúncia pouco funcionais.

Em síntese, a análise revelou que os desafios enfrentados pelos atores nos EIAAs estão profundamente enraizados nas resistências culturais e políticas, que impactam diretamente o compromisso da gestão universitária e da comunidade

acadêmica com as pautas de diversidade. Ao agravar os desafios internos e operacionais, essas barreiras comprometem a implementação efetiva das práticas de DSG nas instituições.

6.2 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS

As contribuições teóricas deste estudo abrangem os seguintes aspectos: ampliação da perspectiva multinível das transições para contextos Sociais, integração da abordagem do trabalho institucional para avanços na compreensão do papel da agência nos estudos de transição e na ampliação do entendimento dos estudos das ações afirmativas DSG no campo universitário.

Estudos de transições para sustentabilidade têm priorizado, historicamente, mudanças sistêmicas em setores como energia, agricultura e transporte, analisando como inovações tecnológicas e políticas impactam a criação de sistemas mais sustentáveis (Boza, 2020; Jelti; Allouhi; Aoul, 2023; Markard; Rosenbloom, 2023), e estão principalmente focados em processos relacionados à dimensão ambiental da sustentabilidade (Köhler *et al.*, 2019a; Runhaar *et al.*, 2020b). No entanto, essa pesquisa apresenta uma abordagem inovadora para contribuir com estudos de transição em contextos sociais. Nesse sentido, a pesquisa aponta que a Perspectiva Multinível (MLP), uma abordagem consolidada para estudar mudanças em sistemas como energia e agricultura, é igualmente relevante e pode ser aplicada para entender fenômenos sociais complexos que perpetuam e amplificam desigualdades sociais no Brasil e no mundo.

Portanto a aplicação dessa abordagem para este estudo demonstra que as IES podem desempenhar um papel duplo: como reprodutoras de normas e valores conservadores e como atores de transformação social ao institucionalizarem práticas inclusivas. O estudo ressalta que, em um contexto de desigualdade e resistência sociopolítica, as transições sociais demandam a articulação de nichos, como os EIAAs, e organização de coletivos universitários para desafiar normas estabelecidas e pressionar o regime a adotar práticas mais inclusivas a comunidade LGBTQIA+ universitária.

Evidenciou-se também que o panorama sociopolítico pode influenciar na criação e atuação dos EIAAs, a partir dos casos de violências e preconceitos para aberturas no regime para criações de novas estruturas a partir da atuação dos atores

no nicho. Ao mesmo tempo que as ideologias conservadoras podem impactar negativamente na atuação desses espaços limitando suas atividades. Essa interação entre os níveis do nicho, regime e panorama sociopolítico explorar como as dinâmicas institucionais são moldadas por pressões internas e externas e podem direcionar novas pesquisas a traçar caminhos mais inclusivos para a sociedade.

Os estudos de transição sociotécnica, embora amplamente desenvolvidos no campo das mudanças sistêmicas, ainda têm explorado de forma limitada o papel da agência e seus impactos nos processos de transição (Avelino; Wittmayer, 2016; Becker; Bögel; Upham, 2021a; Fuenfschilling; Truffer, 2014; Rogers *et al.*, 2015) e na interação entre os atores e a criação de instituições que possam desencadear mudanças no regime vigente (Fuenfschilling; Truffer, 2016).

Este estudo contribui para os estudos de transição a partir do entendimento sobre como os atores atuam estrategicamente em contextos estruturados para promover transformações que desafiam normas estabelecidas e favoreçam a implementação de práticas inovadoras. A abordagem do trabalho institucional foi utilizada como lente teórica para entender como os atores de transição se articulam nos EIAAs para promover e institucionalizar as ações afirmativas voltadas à DSG. Os dados evidenciaram que essa atuação se dá intencionalmente em contextos desafiadores para criar e manter novas instituições e, ao mesmo tempo interromper instituições que repercutem práticas conservadoras e discriminatórias na universidade.

Além disso, a pesquisa contribui para propor uma relação teórica relevante ao explorar a relação entre a MLP e o trabalho institucional, demonstrando como essas abordagens podem ser complementares para a análise de fenômenos sociais complexos. Enquanto a MLP fornece um arcabouço para entender as interações entre nichos, regimes e paisagens, o trabalho institucional aprofunda a análise sobre os mecanismos pelos quais os atores moldam instituições e enfrentam resistências. Essa integração teórica permite um olhar sobre os processos de transição, combinando a análise macroestrutural com os aspectos micro e meso relacionados à agência dos atores no campo universitário.

Dessa forma, as relações teóricas propostas neste estudo fornecem uma base para compreender fenômenos semelhantes em outros contextos sociais como inclusão racial, acessibilidade e outras pautas de diversidade. A proposta reforça que as transições sociotécnicas não são apenas impulsionadas por inovações

tecnológicas, mas também por mudanças institucionais e culturais, onde a ação estratégica dos atores desempenha um papel fundamental para a transformação dos regimes sociopolíticos e transformações a longo prazo ainda que, não se possa desconsiderar as influências do contexto externo e interno que desfavorecem e desafiam a atuação desses atores.

Por fim, este estudo também traz contribuições e avança nas discussões a respeito da implementação das ações afirmativas no campo universitário, contribuindo para a gama de estudos que investigam ações voltadas a minimização da discriminação e preconceito contra pessoas LGBTQIA+ nas IES e tem proposto estratégias para promover a diversidade nesse contexto (Allen; Fenaughty; Cowie, 2022; Dueñas *et al.*, 2021; Evans *et al.*, 2017; Lee, 2022; Prock *et al.*, 2019; Reggiani; Gagnon; Lunn, 2023; Ribeiro; De Freitas Moraes; Medeiros Kruger, 2020), sobretudo àqueles que fazem essas investigações a partir da lente da abordagem das transições sociotécnicas.

6.3 CONTRIBUIÇÕES PRÁTICAS

As implicações práticas deste estudo estão direcionadas a fornecer, com base nos principais achados da pesquisa, direcionamentos práticos para as universidades, os EIAAs e a gestão universitária, para viabilizar e contribuir com os avanços relacionados à atuação das IES como agentes de mudanças em transições sociais em DSG.

Os resultados apresentados revelam uma gama de atividades relacionadas à DSG que estão sendo implementadas nas IES federais brasileiras. Cada um dos seis grupos de práticas identificados oferece um repertório prático que pode servir como referência ou modelo para outros espaços ou órgãos de ações afirmativas em universidades que ainda estão estruturando suas iniciativas ou que desejam ampliar suas atividades. Dessa forma, os EIAAs de outras instituições podem adaptar essas práticas às suas realidades locais, baseando-se nas políticas observadas nos casos analisados neste estudo, a fim de promover a institucionalização das ações afirmativas voltadas à DSG.

Além disso, este estudo demonstrou como os atores de transição se articulam para a criação de políticas de DSG, evidenciando os principais obstáculos e resistências enfrentados durante a elaboração desses instrumentos de

institucionalização. Os resultados fornecem informações importantes para os atores envolvidos na estruturação e no planejamento dessas políticas, trazendo direcionamentos sobre articulações que podem ser úteis para a aprovação e implementação dessas iniciativas.

Além disso, os resultados deste estudo podem fornecer informações para que as IES desenvolvam ferramentas para diagnosticar, monitorar e aprimorar suas práticas e políticas relacionadas à DSG. Essas ferramentas permitiriam identificar lacunas e necessidades de melhoria. Os dados obtidos podem ser úteis para a criação de questionários voltados à coleta de percepções de estudantes, docentes e servidores sobre a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no ambiente universitário, uma vez que os resultados da pesquisa destacaram áreas que requerem maior atenção por parte da gestão universitária.

Uma vez implementadas, essas práticas podem ser utilizadas para a elaboração de relatórios de progresso que sejam transparentes e acessíveis à comunidade acadêmica. Esses relatórios podem evidenciar como as iniciativas têm evoluído ao longo do tempo, bem como o impacto real gerado para a convivência e permanência de pessoas LGBTQIA+ na universidade.

A observação da trajetória dos EIAAs também oferece informações relevantes para a gestão universitária e para atores interessados na criação de novos espaços de ações afirmativas, independentemente da configuração estrutural desses órgãos. Os casos analisados nesta pesquisa englobaram EIAAs em diferentes níveis organizacionais, desde núcleos, considerados como estrutura mais simples, até pró-reitorias, que possuem maior autonomia e recursos. Essa diversidade de contextos possibilitou identificar as principais motivações e desafios enfrentados durante o processo de criação e reestruturação desses espaços. Assim, os achados deste estudo podem fornecer informações para a formulação de diretrizes que orientem a criação e o fortalecimento de EIAAs em diferentes universidades brasileiras.

Os resultados deste estudo apresentam contribuições direcionadas à gestão universitária de IES, destacando a importância do apoio institucional para o funcionamento efetivo dos EIAAs. A análise dos resultados, somada às percepções coletadas nas entrevistas, revelou que esses espaços podem alcançar uma atuação melhor apenas quando recebem suporte da gestão da universidade. Sem esse apoio, os EIAAs enfrentam dificuldades estruturais e operacionais que comprometem sua capacidade de promover as ações afirmativas voltadas à DSG.

Além disso, a negligência dos órgãos superiores em relação às pautas afirmativas pode levar à invisibilização dessas ações no contexto universitário, minimizando todo o esforço de construção das práticas que já tenham sido desenvolvidas anteriormente.

Diante disso, torna-se fundamental que a gestão universitária adote medidas concretas para assegurar o suporte necessário aos EIAAs, promovendo recursos adequados, autonomia operacional e integração dessas ações aos planos institucionais de longo prazo. Portanto, com base nos achados desta pesquisa, são apresentadas as seguintes considerações para a gestão universitária:

- Fornecimento de suporte e infraestrutura adequada durante a criação dos EIAAS: É importante que a gestão compreenda que a criação dos EIAAs não deve se limitar à nomeação de equipes ou ao estabelecimento de um espaço físico, mas sim envolver um planejamento adequado e recursos suficientes para garantir sua operacionalização. Esse suporte deve incluir alocação de verbas específicas, infraestrutura física adequada para atender todas às demandas da comunidade acadêmica de todos os campi.
- Viabilizar parcerias entre os EIAAs e outras organizações para conseguir recursos: A construção de parcerias se mostrou importante para a atuação dos EIAAs principalmente quando eles tinham poucos recursos financeiros para desenvolver suas atividades. A gestão pode auxiliar apoiando e viabilizando a criação de parcerias com órgãos como organização não governamentais, conselhos municipais e estaduais de direitos humanos, coletivos LGBTQIA+, fundações filantrópicas e empresas privadas que apoiem iniciativas voltadas à diversidade e inclusão.
- Apoiar políticas de capacitação de servidores e gestores universitários sobre as pautas relacionadas à DSG: A capacitação dos servidores poderá promover uma cultura institucional que valorize e respeite DSG no contexto universitário que possivelmente poderá diminuir as resistências e barreiras que os atores em enfrentado junto a professores, técnicos e demais colaboradores por falta de conhecimento de como atuar com a diversidade. A capacitação pode abranger temáticas como direitos humanos, enfrentamento à LGBTfobia, uso do nome social, criação de ambientes inclusivos. Além disso, a formação deve incluir

conteúdos que ajudem a desconstruir preconceitos e reforcem a importância das ações afirmativas na construção de uma universidade mais inclusiva.

- Apoio a políticas de integração da DSG nas estruturas curriculares dos cursos: Os resultados deste estudo evidenciaram que existe uma resistência por parte da comunidade acadêmica em abraçar a pauta da DSG, assim como a falta de conhecimento dessa comunidade a respeito da pluralidade das identidades LGBTQIA+. A integração de conteúdos relacionados à DSG nas estruturas curriculares pode ser uma estratégia para sensibilizar a comunidade acadêmica auxiliando no trabalho dos atores nas atividades educativas e educacionais dos EIAAs. A gestão pode apoiar políticas universitárias que viabilizem essa integração por meio da formulação de diretrizes institucionais que orientem os cursos a incorporarem esses conteúdos nos currículos acadêmicos.
- Melhorias nos canais de denúncia: Os resultados desta pesquisa mostraram que muitas universidades apresentam canais burocráticos, pouco acessíveis e pouco humanizados, o que desencoraja as vítimas de violência ou discriminação a formalizarem suas denúncias. A gestão pode se envolver na criação de canais mais humanizados que garantam a confidencialidade das informações, fazendo a capacitação adequada das pessoas responsáveis pelo atendimento para que elas estejam preparadas para lidar com casos de LGBTfobia e com a sensibilidade que os casos de violência exigem.
- Incentivo e apoio a projetos de pesquisa e extensão voltados à DSG: Promover projetos de pesquisa e extensão relacionados à DSG é uma é uma maneira de fortalecer o papel das IES como agentes de mudança social. Essa é uma maneira de complementar o trabalho dos atores nos EIAAs. O incentivo a esses projetos pode ocorrer por meio da criação de editais específicos que contemplem temas relacionados à DSG, assegurando financiamento e visibilidade para iniciativas que busquem investigar questões como inclusão, políticas de enfrentamento à violência e estratégias para promoção da equidade de gênero e sexualidade, seja em projetos de pesquisa ou extensão.

6.4 CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

As universidades têm um papel fundamental na formação e preparação dos cidadãos para atuar em sociedade e no mercado de trabalho. Nesse sentido, as ações afirmativas voltadas à DSG, implementadas por meio dos EIAAs, principalmente àquelas com o papel de sensibilização e educação, contribuem para o desenvolvimento de uma consciência mais inclusiva nos futuros profissionais. Além da atuação dos EIAAs as universidades têm um papel ainda maior se ampliar ainda mais essas pautas por meio das reestruturações de currículos, atividades de pesquisa e extensão direcionadas à DSG.

O impacto na formação dos cidadãos vai além dos muros da universidade. Esses profissionais saem da universidade e levam para suas áreas de atuação o que aprenderam sobre DSG, a como lidar com as diferenças e a acolher a diversidade do outro. Além disso, ao preparar profissionais conscientes, as universidades contribuem para transformar o mercado de trabalho, promovendo ambientes corporativos mais acolhedores e diversos.

Considera-se que as IES públicas brasileiras são historicamente reconhecidas como um espaço de formação crítica e organização coletiva para o fortalecimento de movimentos sociais que buscam equidade e justiça. Isso tem sido observado em muitas dessas universidades. Portanto, a atuação conjunta dos EIAAs e dos coletivos universitários têm o potencial de transcender os limites institucionais, tornando-se catalisadoras de mobilizações sociais externas.

Os resultados deste estudo demonstram que as práticas de DSG desenvolvidas nas universidades podem ter um impacto significativo na formulação e revisão de políticas educacionais nacionais. Uma vez que as violências e preconceitos vivenciados na sociedade em geral também adentram nos espaços universitários, faz-se necessário políticas nacionais mais amplas que regulamentem e garantam a institucionalização dessas práticas nas universidades. É importante que a institucionalização não dependa apenas da boa vontade de cada gestão que assuma temporariamente a administração da universidade. Os dados desta pesquisa mostraram que esse não tem sido um mecanismo eficiente. Portanto, órgãos nacionais de gestão como o Ministério da Educação, por exemplo podem atuar na criação de políticas educacionais mais abrangentes que incentivem mudanças

voltadas para a inclusão de pautas de DSG tanto no ensino superior como em outros níveis educacionais.

Esse estudo também apresenta contribuições para repensar as pautas relacionadas a Agenda 2030 do desenvolvimento sustentável. Como contribuição acredita-se que a atuação das IES como agentes de mudanças para transições sociais em DSG tem um impacto significativo na redução das desigualdades (ODS 10).

As ações afirmativas desenvolvidas nas universidades representam ações importantes para enfrentar as desigualdades históricas enfrentadas pela comunidade LGBTQIA+, que tem sido marginalizada em ambientes educacionais e profissionais. Ao implementar práticas de inclusão, como o uso do nome social, políticas de combate à discriminação e criação de espaços de acolhimento e bolsas de acesso e permanência estudantil, as universidades possibilitam que as pessoas LGBTQIA+ tenham acesso mais equitativo à educação superior e à permanência nesse ambiente. Isso também se relaciona a promoção da Educação de qualidade (ODS 4).

Conforme já discutido em outros momentos neste estudo, o acesso à educação pelas pessoas LGBTQIA+ sobretudo as pessoas trans no Brasil é desafiador e isso compromete o futuro dessas pessoas para o acesso ao mercado de trabalho, cenário que mantém as desigualdades sociais no país. Por isso, é importante que as universidades criem políticas de acesso e permanência para essa comunidade nas universidades.

Além disso, esse estudo abarca discussões a respeito da saúde mental da comunidade LGBTQIA+ universitária. Os dados mostraram que a universidade reflete a violência externa, mantém o preconceito e isso, consequentemente afeta a saúde mental dessa comunidade LGBTQIA+ universitária. Promover as ações afirmativas voltadas à DSG torna-se então, fundamental no contexto universitário contribuindo para a Saúde e bem-estar (ODS 3) dessa comunidade.

A comunidade LGBTQIA+ universitária vai além dos estudantes e inclui também docentes, servidores técnicos, e colaboradores terceirizados que pertencem a essa pluralidade. Isso significa que a universidade tem também o papel de garantir o trabalho decente (ODS 8) para todos os membros da comunidade acadêmica. Nesse contexto, promover e institucionalizar práticas de DSG fortalece os direitos e a convivência harmoniosa de pessoas LGBTQIA+ no ambiente universitário e é também um mecanismo para enfrentar desigualdades estruturais no local de trabalho.

Além disso, este estudo permite ampliar as discussões a respeito do papel de órgãos internacionais importantes para e este contexto. O alinhamento das práticas de DSG nas universidades com as diretrizes de organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) por exemplo, representa uma oportunidade para consolidar as IES como agentes de mudança social em DSG, uma vez que essas organizações são mundialmente reconhecidas como atores que protagonizam iniciativas para promover a igualdade social no âmbito social e educacional. No entanto, o que se observa é que quando a questão é voltada às discussões sobre orientação sexual e identidade de gênero, essas instituições têm um posicionamento que muitas vezes é tímido ou implícito.

A agenda 2030 da ONU, por exemplo enfatiza a redução das desigualdades (ODS 10) e o acesso a uma educação inclusiva e equitativa (ODS 4). No entanto, temas como diversidade sexual e de gênero ainda não são abordados de forma explícita em suas metas. Os próprios resultados desta pesquisa evidenciam a falta de prioridade da agenda 2030 a essas pautas, uma vez que, nenhum dos atores entrevistados ou em nenhum dos documentos analisados neste estudo, os ODS e o Desenvolvimento Sustentável são mencionados como uma meta a ser alcançada através das práticas de DSG. Isso pode ser interpretado como uma falta de compromisso da ONU com essa pauta e que, para a maior organização mundial que atua na promoção da paz e a igualdade, promover o Desenvolvimento Sustentável não significa acabar com preconceito, LGBTfobia, violências e as desigualdades sociais que a comunidade LGBTQIA+ vem sofrendo em diversos países do mundo.

Essa ausência de posicionamento explícito provavelmente é atribuída a barreiras culturais e políticas enfrentadas por essa organização ao lidar com um tema que ainda gera resistências em diversos contextos nacionais. Muitos Estados-membros que compõem essas organizações mantêm legislações ou culturas conservadoras que dificultam o avanço de pautas voltadas à diversidade sexual e de gênero. Porém, essa discussão não pode continuar sendo negligenciada, uma vez que os casos de violência, suicídios, falta de acesso à educação continuam afetando a população LGBTQIA+, principalmente as pessoas trans e travestis e vem aumentando ao longo do tempo. Por isso é fundamental que a ONU se posicione explicitamente e assuma o papel de erradicar globalmente a homofobia, LGBTfobia e transfobia garantindo a diminuição das desigualdades sociais também para a

comunidade LGBTQIA+, garantindo que de fato a Declaração Universal dos Direitos Humanos se aplique a todas as pessoas.

Outro ponto relevante para esta discussão é o papel da UNESCO, que tem como principal diretriz promover o acesso e a qualidade da educação em todos os níveis para todos. Embora essa organização tenha publicado alguns materiais para promover a educação voltada à orientação sexual e diversidade de gênero no contexto educacional, faz-se necessário, além da ampla divulgação dos materiais já produzidos, estabelecer diretrizes específicas que orientem a atuação das IES nesse contexto para criar maior uniformidade e compromisso com a inclusão de pautas de DSG na educação em escala global.

Essas diretrizes podem incluir recomendações práticas para a institucionalização de ações afirmativas voltadas à DSG, como a inclusão de pautas relacionadas a orientação sexual e identidade de gênero nos currículos acadêmicos, o desenvolvimento de políticas internas de combate à LGBTfobia e a criação de estruturas que garantam suporte psicossocial e jurídico para estudantes e colaboradores LGBTQIA+. Além disso, essas diretrizes podem trazer indicadores de avaliação que permitam às IES monitorar seu progresso na implementação dessas ações e relatórios de progresso para promover a transparência e engajamento da comunidade acadêmica.

6.5 LIMITAÇÕES E CONSIDERAÇÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Apesar da ênfase na replicação teórica orientada pela estratégia de estudo de caso adotada nesta pesquisa, entende-se que ele está limitado a um conjunto específico de Instituições de Ensino Superior, o que restringe a generalização dos resultados. Como os casos foram escolhidos por conveniência e de forma intencional, não foi possível assegurar que todos os casos contemplassem as diversas características geográficas e regionais do país. Estudos futuros podem explorar estudos de caso comparativos, buscando identificar as diferenças que a regionalidade pode impor na implementação das práticas de DSG e na atuação dos atores responsáveis por sua execução.

Além disso, este estudo analisou exclusivamente universidades federais públicas brasileiras, o que impede a generalização dos resultados para outros segmentos institucionais, como universidades particulares ou estaduais por exemplo.

Pesquisas futuras podem investigar o mesmo objeto de estudo em outros segmentos, ou mesmo em universidades públicas de outros países, promovendo análises comparativas que permitam compreender como diferentes contextos institucionais e culturais influenciam a implementação das práticas de DSG e a atuação dos atores envolvidos.

Apesar dos esforços do pesquisador em delimitar o objeto de estudo às ações afirmativas voltadas especificamente à diversidade sexual e de gênero), o fato de quase todos os EIAAs atuarem de maneira ampla, abrangendo também outras pautas relacionadas à diversidade social, pode ter influenciado os resultados. Isso pode ter gerado uma sobreposição nas análises, especialmente ao considerar que algumas práticas atendem simultaneamente a diferentes grupos sociais, como os espaços de acolhimento e certas políticas de acesso e permanência. Considera-se que as outras pautas de diversidade social, como questões raciais e de acessibilidade por exemplo, tão relevantes quanto a DSG para serem discutidas no contexto universitário. Estudos futuros podem abordá-las como objetos de estudo individual ou explorar com mais profundidade a interseção entre essas demandas, analisando como os EIAAs conciliam diferentes prioridades e de que maneira isso impacta a implementação e eficácia das práticas voltadas à DSG ou em outras práticas de ações afirmativas.

No que se refere à análise dos tipos de trabalho institucional realizados pelos atores de transição, o uso de uma abordagem totalmente dedutiva, partindo de categorias analíticas estabelecidas na literatura existente, pode ter limitado a identificação de outros tipos de trabalho institucional que não estejam previamente teorizados. Estudos futuros podem adotar metodologias de análise indutiva, permitindo a identificação de categorias emergentes e a descoberta de novas formas de trabalho institucional.

Outro fator que pode ter limitado os resultados da pesquisa foi a quantidade variável de dados analisados em cada caso estudado. Algumas universidades apresentaram uma disponibilidade maior de documentos institucionais e participantes para entrevista do que outras. Em alguns casos não havia tantas publicações nos canais oficiais sobre as práticas de DSG desenvolvidas. A limitação de acesso a dados em algumas universidades pode ter influenciado a capacidade de explorar com mais profundidade as práticas de DSG e a trajetória dos EIAAs, deixando lacunas em relação às especificidades de determinadas instituições.

Este estudo teve como objetivo principal observar a atuação dos atores nos EIAAs das universidades, analisando a trajetória desses espaços na implementação de práticas voltadas à DSG. A pesquisa contribuiu para uma melhor compreensão do papel estratégico dos EIAAs na promoção de mudanças institucionais, mas abriu possibilidades para que futuros estudos aprofundem aspectos ainda pouco explorados.

Estudos futuros podem investigar a percepção dos coletivos universitários LGBTQIA+ sobre a atuação dos EIAAs, buscando compreender como esses grupos avaliam as práticas implementadas e de que forma interagem com esses espaços. Essa perspectiva seria relevante para entender o impacto real dos EIAAs no desencadeamento de mudanças sociais, especialmente na criação de um ambiente universitário mais inclusivo. Além disso, ao explorar o papel dos coletivos, seria possível identificar como eles influenciam a mobilização por novas políticas e ajudam a construir redes de apoio dentro da universidade.

Outro aspecto que merece atenção em pesquisas futuras são os problemas de violência e LGBTfobia mais recorrentes nas universidades brasileiras, analisados a partir da perspectiva dos próprios estudantes LGBTQIA+. Essa abordagem permitiria mapear as experiências vividas por esses indivíduos, fornecendo dados sobre duas demandas e desafios. Esses estudos podem adotar tanto abordagens quantitativas, para captar padrões em grande escala, quanto qualitativas, com foco em narrativas ou histórias orais que revelem as complexidades e subjetividades das trajetórias acadêmicas desses estudantes. Tal abordagem pode enriquecer o entendimento sobre como esses desafios afetam a permanência e o desempenho acadêmico, bem como o impacto das práticas de DSG no enfrentamento desses problemas.

Além disso, conforme observado neste estudo, dentro da própria pluralidade LGBTQIA+ os estudantes trans enfrentam ainda mais dificuldades que os demais, o que sinaliza a importância da realização de estudos que busquem compreender os principais desafios de convivência dessas pessoas na universidade para propor políticas e ações que abarquem suas reais necessidades.

Ao aprofundar essas perspectivas, estudos futuros podem contribuir para o aprimoramento das práticas já existentes e ampliar a compreensão das dinâmicas institucionais e sociais que influenciam a inclusão e a proteção da comunidade

LGBTQIA+ nas universidades, desenvolvendo também escopo para discussões teóricas nesse contexto.

REFERÊNCIAS

ALI, Haider; BIRLEY, Sue. Integrating deductive and inductive approaches in a study of new ventures and customer perceived risk. **Qualitative Market Research: An International Journal**, [*s. l.*], v. 2, n. 2, p. 103–110, 1999.

ALLEN, Louisa; FENAUGHTY, John; COWIE, Lucy. Thinking with new materialism about 'safe-un-safe' campus space for LGBTTIQA+ students. **Social & Cultural Geography**, [*s. l.*], v. 23, n. 5, p. 757–773, 2022.

ALVES- MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. O. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativ**. São Paulo: Pioneira Thomson, 1999.

ÅM, Heidrun. The sun also rises in Norway: Solar scientists as transition actors. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 16, p. 142–153, 2015.

AMARAL, Julião Gonçalves. Coletivos Universitários de Diversidade Sexual e a crítica à institucionalização da militância LGBT. **Século XXI – Revista de Ciências Sociais**, [*s. l.*], v. 4, n. 2, 2014.

ANAND, N; GARDNER, Heidi K; MORRIS, Tim. Knowledge-Based Innovation: Emergence and Embedding of New Practice Areas in Management Consulting Firms. **Academy of Management Journal**, [*s. l.*], v. 50, n. 2, p. 406–428, 2007.

ARGENTO, Daniela *et al.* Integrating sustainability in higher education: a Swedish case. **International Journal of Sustainability in Higher Education**, [*s. l.*], v. 21, n. 6, p. 1131–1150, 2020.

AVELINO, Flor *et al.* Game-changers and transformative social innovation. **Ecology and Society**, [*s. l.*], v. 22, n. 4, p. art41, 2017.

AVELINO, Flor; WITTMAYER, Julia M. Shifting Power Relations in Sustainability Transitions: A Multi-actor Perspective. **Journal of Environmental Policy & Planning**, [*s. l.*], v. 18, n. 5, p. 628–649, 2016.

BABBIE, Earl R. **The practice of social research**. [*S. l.: s. n.*], 2014.

BARKEMEYER, Ralf *et al.* What Happened to the 'Development' in Sustainable Development? Business Guidelines Two Decades After Brundtland. **Sustainable Development**, [*s. l.*], v. 22, n. 1, p. 15–32, 2014.

BBC. **Como política ambiental de Bolsonaro afetou imagem do Brasil em 2019 e quais as consequências disso**. [*S. l.*], 2019a.

BBC. Os seis números que resumem os seis meses da Educação na gestão Bolsonaro. **Disponível em < https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48699037 > Acesso em 15 jan. 2025.**, [*s. l.*], 2019b.

BBC. Paralisação nacional na educação: oito polêmicas de Bolsonaro no setor. **Disponível em < https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48232717> Acesso em 15 jan. 2025.**, [*s. l.*], 2019c.

BECKER, Sophia; BÖGEL, Paula; UPHAM, Paul. The role of social identity in institutional work for sociotechnical transitions: The case of transport infrastructure in Berlin. **Technological Forecasting and Social Change**, [*s. l.*], v. 162, p. 120385, 2021.

BEISCHEL, Will J *et al.* The gender/sex 3×3: Measuring and categorizing gender/sex beyond binaries. **Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity**, [*s. l.*], v. 10, n. 3, p. 355–372, 2023.

BENEVIDES, Bruna. **Dossiê Assassinatos e violências contra travestis e transexuais Brasileiras em 2023**. [*S. l.: s. n.*], 2024.

BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas. **The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge**. [*S. l.*]: Anchor, 1967.

BIERNACKI, Patrick; WALDORF, Dan. Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**, [*s. l.*], v. 10, n. 2, p. 141–163, 1981.

BLANCO-PORTELA, Norka *et al.* Towards the integration of sustainability in Higher Eeducation Institutions: A review of drivers of and barriers to organisational change and their comparison against those found of companies. **Journal of Cleaner Production**, [*s. l.*], v. 166, p. 563–578, 2017. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.07.252.

BLAŠKOVÁ, Martina *et al.* Sustainable Academic Motivation. **Sustainability**, [*s. l.*], v. 11, n. 21, p. 5934, 2019.

BOZA, Sofía Kanter Rebecca. Local sustainable diets as a driver of the transition to agroecological food systems. **Sustainable Organic Agric Systems**, [*s. l.*], v. 70, n. 2, 2020.

BUDOWLE, Rachael; KRSZJZANIEK, Eric; TAYLOR, Chelsea. Students as Change Agents for Community–University Sustainability Transition Partnerships. **Sustainability 2021, Vol. 13, Page 6036**, [*s. l.*], v. 13, n. 11, p. 6036, 2021. Disponível em: https://www.mdpi.com/2071-1050/13/11/6036/htm.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade**. 22. ed. [*S. l.*]: Civilização Brasileira, 2003.

CAMPOS, Inês; MARÍN-GONZÁLEZ, Esther. People in transitions: Energy citizenship, prosumerism and social movements in Europe. **Energy Research and Social Science**, [*s. l.*], v. 69, 2020.

CAROLINA, Karen; QUEIROZ, Fillipe Silva; MENSAH, Wilson. LGBTQIA+ university Students with Immigrant Background and Their Experience of Inclusion. *In*: [*S. l.: s. n.*], 2024. p. 111–132.

CASQUEIRO, Mayara Lima; IRFFI, Guilherme; DA COSTA DA SILVA, Cristiano. A expansão das Universidades Federais e os seus efeitos de curto prazo sobre os Indicadores Municipais. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, [*s. l.*], v. 25, n. 1, p. 155–177, 2020.

CATALANO, D. Chase J. “Trans Enough?” **TSQ: Transgender Studies Quarterly**, [*s. l.*], v. 2, n. 3, p. 411–430, 2015.

CATALANO, D C J. “Trans enough?”: The pressures trans men negotiate in higher education. **TSQ: Transgender Studies Quarterly**, [*s. l.*], v. 2, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1215/23289252-2926399.

CEMBRANEL, Priscila *et al.* Sustainable universities: The LGBTQIAP+ inclusive model. **Evaluation and Program Planning**, [*s. l.*], v. 100, p. 102351, 2023.

CHINAZZO, ÍTALA RAYMUNDO. Prevalência de Sintomas Depressivos, Ideação Suicida e Tentativa De Suicídio em Pessoas Trans e o Impacto do Estresse de Minoria. **Ciência & Saúde Coletiva**. p. 1–70, 2019.

CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO. **Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Brasília: [*s. n.*], 2004.

COSTA, Angelo Brandelli *et al.* Experiences of discrimination and inclusion of brazilian transgender people in the labor market. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, [*s. l.*], v. 20, n. 2, 2020.

COSTA, Angelo Brandelli *et al.* Prejudice Toward Gender and Sexual Diversity in a Brazilian Public University: Prevalence, Awareness, and the Effects of Education. **Sexuality Research and Social Policy**, [*s. l.*], v. 12, n. 4, p. 261–272, 2015.

COX, T. **Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practic**. BerrettKoehlered. San Francisco: [*s. n.*], 1991.

DE FIGUEIREDO, Cláudia Roberta Leite Vieira. Essa pele que habito - reflexões sobre transexualidade, discriminação e abuso às garantias constitucionais no contexto do direito do trabalho. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito**, [*s. l.*], v. 27, n. 1, p. 67–80, 2017.

DE MELO, José G. The rise of LGBT representation in the Landless Workers’ movement in Brazil. **Gender, Place & Culture**, [*s. l.*], p. 1–21, 2023.

DE SÃO PAULO, Folha. Bolsonaro pede a MEC projeto de lei para proibir “ideologia de gênero”. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/09/bolsonaro-pede-a-mec-projeto-de-lei-para-proibir-ideologia-de-genero.shtml. Acesso em 15 jan. 2025., [*s. l.*], 2019.

DESANTIS, Lydia; UGARRIZA, Doris Noel. The Concept of Theme as Used in Qualitative Nursing Research. **Western Journal of Nursing Research**, [*s. l.*], v. 22, n. 3, p. 351–372, 2000.

DIGNIDADE. **Lampião da Esquina (1978 - 1981)** . [*S. l.*], 1978.

DIMAGGIO, Paul J; POWELL, Walter W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. **American Sociological Review**, [*s. l.*], v. 48, n. 2, p. 147, 1983.

DOBSON, Julian. Reinterpreting urban institutions for sustainability: How epistemic networks shape knowledge and logics. **Environmental Science and Policy**, [*s. l.*], v. 92, p. 133–140, 2019.

DUEÑAS, Jorge-Manuel *et al.* Identifying violence against the LGTBI+ community in Catalan universities. **Life Sciences, Society and Policy**, [*s. l.*], v. 17, n. 1, p. 3, 2021.

DURAN, A. Queer and of color: A systematic literature review on queer students of color in higher education scholarship. **Journal of Diversity in Higher Education**, [*s. l.*], v. 12, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1037/dhe0000084.

DURAN, A; JACKSON, R; LANGE, A C. The theoretical engagements of scholarship on LGBTQ+ people in higher education: A look at research published between 2009 and 2018. **Journal of Diversity in Higher Education**, [*s. l.*], v. 15, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1037/dhe0000284.

EISENHARDT, Kathleen M; GRAEBNER, Melissa E. Theory Building From Cases: Opportunities And Challenges. **Academy of Management Journal**, [*s. l.*], v. 50, n. 1, p. 25–32, 2007.

EISENHARDT, Kathleen M.; GRAEBNER, Melissa E. Theory Building From Cases: Opportunities And Challenges. **Academy of Management Journal**, [*s. l.*], v. 50, n. 1, p. 25–32, 2007.

ELKINGTON, John. **Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business**. Capstone Publishinged. [*S. l.: s. n.*], 1999.

EVANGELISTA, Zyra M. *et al.* Exploring LGBT+ campus climate in the UK and Philippines: How prejudice and belonging shape inclusion in higher education. **European Journal of Social Psychology**, [*s. l.*], v. 52, n. 2, p. 342–360, 2022.

EVANS, Rosalind *et al.* Voices from the stories untold: Lesbian, gay, bisexual, trans, and queer college students' experiences with campus climate. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, [*s. l.*], v. 29, n. 4, p. 426–444, 2017.

FARLA, Jacco *et al.* Sustainability transitions in the making: A closer look at actors, strategies and resources. **Technological Forecasting and Social Change**, [*s. l.*], v. 79, n. 6, p. 991–998, 2012.

FERFOLJA, Tania *et al.* In/visibility on campus? Gender and sexuality diversity in tertiary institutions. **Higher Education**, [*s. l.*], v. 80, n. 5, p. 933–947, 2020.

FERREIRA, Breno de Oliveira; NASCIMENTO, Marcos. A construção de políticas de saúde para as populações LGBT no Brasil: perspectivas históricas e desafios contemporâneos. **Ciência & Saúde Coletiva**, [*s. l.*], v. 27, n. 10, p. 3825–3834, 2022.

FERREIRA, Vinicius; SACRAMENTO, Igor. Movimento LGBT no Brasil: violências, memórias e lutas. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, [*s. l.*], v. 13, n. 2, 2019.

FISCHER-KOWALSKI, Marina *et al.* Great transformations: Social revolutions erupted during energy transitions around the world, 1500–2013. **Energy Research & Social Science**, [*s. l.*], v. 105, p. 103280, 2023. Disponível em: https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2214629623003407.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, [*s. l.*], v. 40, n. 3, p. 18–25, 2000.

FLICK, U. **The Sage handbook of qualitative research**. 5. ed. [*S. l.*]: Sage, 2018.

FOLHA, De São Paulo. **Cirurgias de readequação sexual desabam na pandemia e espera da população trans se prolonga**. [*S. l.*], 2021.

FRANCO-TORRES, Manuel; ROGERS, Briony C; UGARELLI, Rita M. A framework to explain the role of boundary objects in sustainability transitions. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 36, p. 34–48, 2020.

FUENFSCHILLING, Lea; TRUFFER, Bernhard. The interplay of institutions, actors and technologies in socio-technical systems — An analysis of transformations in the Australian urban water sector. **Technological Forecasting and Social Change**, [*s. l.*], v. 103, p. 298–312, 2016.

FUENFSCHILLING, Lea; TRUFFER, Bernhard. The structuration of socio-technical regimes—Conceptual foundations from institutional theory. **Research Policy**, [*s. l.*], v. 43, n. 4, p. 772–791, 2014.

G1 EDUCAÇÃO. MEC diz que bloqueio de 30% na verba vale para todas as universidades e institutos federais. Disponível em < https://g1.globo.com/educacao/noticia/2019/04/30/mec-diz-que-bloqueio-de-30percent-na-verba-vale-para-todas-as-universidades-e-institutos-federais.ghtml> Acesso em 15 jan. 2025., [*s. l.*], 2019.

GALEANO GALVAN, Maria; CUPPEN, Eefje; TAANMAN, Mattijs. Exploring incumbents' agency: Institutional work by grid operators in decentralized energy innovations. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 37, p. 79–92, 2020.

GALLARDO-NIETO, Elena María *et al.* Sexual orientation, gender identity and gender expression-based violence in Catalan universities: qualitative findings from university students and staff. **Archives of Public Health**, [*s. l.*], v. 79, n. 1, p. 16, 2021.

GALLARDO-NIETO, Elena Maria *et al.* Transphobic Violence in Educational Centers: Risk Factors and Consequences in the Victims' Wellbeing and Health. **Sustainability**, [*s. l.*], v. 13, n. 4, p. 1638, 2021.

GARVEY, Jason C. *et al.* The impact of campus climate on queer-spectrum student academic success. **Journal of LGBT Youth**, [*s. l.*], v. 15, n. 2, p. 89–105, 2018.

GEELS, Frank W. Technological transitions as evolutionary reconfiguration processes: A multi-level perspective and a case-study. **Research Policy**, [*s. l.*], v. 31, n. 8–9, p. 1257–1274, 2002.

GEELS, Frank W. The multi-level perspective on sustainability transitions: Responses to seven criticisms. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 1, n. 1, p. 24–40, 2011.

GEELS, Frank W; SCHOT, Johan. Typology of sociotechnical transition pathways. **Research Policy**, [*s. l.*], v. 36, n. 3, p. 399–417, 2007.

GEORGE, Rita; STOKES, Mark A. Gender identity and sexual orientation in autism spectrum disorder. **Autism**, [*s. l.*], v. 22, n. 8, p. 970–982, 2018.

GLAZZARD, Jonathan; JINDAL-SNAPE, Divya; STONES, Samuel. Transitions Into, and Through, Higher Education: The Lived Experiences of Students Who Identify as LGBTQ+. **Frontiers in Education**, [*s. l.*], v. 5, 2020.

GODOI, C. K.; MATTOS, PLCL. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. *In*: PESQUISA QUALITATIVA EM ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. [*S. l.: s. n.*], 2010. p. 301–323.

GREEN, James N. "Mais amor e mais tesão": a construção de um movimento brasileiro de gays, lésbicas e travestis. **Cadernos Pagu**, [*s. l.*], v. 2000, n. 15, 2015.

GRIN, J; ROTMANS, J; SCHOT, J. Transitions to sustainable development: new directions in the study of long term transformative change. [*s. l.*], 2010.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio; RIOS, Flavia; SOTERO, Edilza. Coletivos negros e novas identidades raciais. **Novos Estudos - CEBRAP**, [*s. l.*], v. 39, n. 2, p. 309–327, 2020.

HASTINGS, Roscoe; MANSELL, Oliver. Somewhere over the rainbow: The challenges and opportunities open to LGBT* staff. **Perspectives: Policy and Practice in Higher Education**, [*s. l.*], v. 19, n. 4, p. 122–126, 2015.

HESS, David J. Energy democracy and social movements: A multi-coalition perspective on the politics of sustainability transitions. **Energy Research & Social Science**, [*s. l.*], v. 40, p. 177–189, 2018.

HIELSCHER, Sabine; WITTMAYER, Julia M.; DAŃKOWSKA, Alicja. Social movements in energy transitions: The politics of fossil fuel energy pathways in the United Kingdom, the Netherlands and Poland. **The Extractive Industries and Society**, [*s. l.*], v. 10, p. 101073, 2022.

HÖLSCHER, Katharina; WITTMAYER, Julia M; LOORBACH, Derk. Transition versus transformation: What's the difference? **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 27, p. 1–3, 2018.

HOOEY, Catherine; MASON, Alicia; TRIPLETT, James. Beyond greening: Challenges to adopting sustainability in institutions of higher education. **Midwest Quarterly**, [*s. l.*], v. 58, n. 3, p. 280–291, 2017.

HORAN, William; O'REGAN, Bernadette. Developing a Practical Framework of Sustainability Indicators Relevant to All Higher Education Institutions to Enable Meaningful International Rankings. **Sustainability 2021, Vol. 13, Page 629**, [*s. l.*], v. 13, n. 2, p. 629, 2021. Disponível em: https://www.mdpi.com/2071-1050/13/2/629/htm.

HORAN, William; SHAWE, Rachel; O'REGAN, Bernadette. Ireland's transition towards a low carbon society: The leadership role of higher education institutions in solar photovoltaic niche development. **Sustainability (Switzerland)**, [*s. l.*], v. 11, n. 3, 2019.

INEP. **Censo da Educação Superior 2023: Notas Estatísticas**. [*S. l.: s. n.*], 2024.

JAIN, Sanjay *et al.* Social movements and institutional entrepreneurship as facilitators of technology transition: The case of free/open-source software. **Research Policy**, [*s. l.*], v. 52, n. 2, 2023.

JELTI, Faissal; ALLOUHI, Amine; AOUL, Kheira Anissa Tabet. Transition Paths towards a Sustainable Transportation System: A Literature Review. **Sustainability**, [*s. l.*], v. 15, n. 21, p. 15457, 2023.

JEPPESEN, Lars Bo. Social movements and free innovation. **Research Policy**, [*s. l.*], v. 50, n. 6, 2021.

JONH, Creswell; DAVID, Creswell. **Research Design**. 4. ed. [*S. l.*]: Sage Publications, 2018.

KALLMAN, Meghan Elizabeth; FRICKEL, S. Nested logics and smart meter adoption: Institutional processes and organizational change in the diffusion of smart meters in the United States. **Energy Research & Social Science**, [*s. l.*], v. 57, p. 101249, 2019.

KÖHLER, Jonathan *et al.* An agenda for sustainability transitions research: State of the art and future directions. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 31, p. 1–32, 2019.

LANGE, A C; DURAN, A; JACKSON, R. The state of LGBT and queer research in higher education revisited: Current academic houses and future possibilities. **Journal of College Student Development**, [*s. l.*], v. 60, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1353/csd.2019.0047.

LANGE, Alex C.; DURAN, Antonio; JACKSON, Romeo. The State of LGBT and Queer Research in Higher Education Revisited: Current Academic Houses and Future Possibilities. **Journal of College Student Development**, [*s. l.*], v. 60, n. 5, p. 511–526, 2019.

LAWRENCE, Thomas B.; SUDDABY, Roy. Institutions and Institutional Work. *In*: THE SAGE HANDBOOK OF ORGANIZATION STUDIES. 1 Oliver's Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP United Kingdom : SAGE Publications Ltd, 2006. p. 215–254.

LAWRENCE, Thomas; SUDDABY, Roy; LECA, Bernard. Institutional Work: Refocusing Institutional Studies of Organization. **Journal of Management Inquiry**, [*s. l.*], v. 20, n. 1, p. 52–58, 2011.

LEE, C. Coming out in the university workplace: A case study of LGBTQ + staff visibility. **Higher Education**, [*s. l.*], 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10734-022-00884-y.

LIMA, Stephanie. "Nós negros e LGBT estamos aqui!": raça, gênero e sexualidade na ação política em universidades brasileiras. **Conexão Política**, [*s. l.*], v. 8, n. 1, p. 71, 2019.

LINCOLN, S Yvonna; GUBA, G Egon. **Naturalistic Inquiry**. [*S. l.*]: Sage, 1985.

LODEN, M.; ROSENER, J.B. **Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource**. Business One Irwined. Illinois: [*s. n.*], 1991.

LUIZ, Cardoso Fernando. The concept of sexual orientation at the crossroads between sex, gender, and motricity. **Interamerican Journal of Psychology**, [*s. l.*], v. 42, n. 1, 2008.

MARKARD, Jochen; GEELS, Frank W; RAVEN, Rob. Challenges in the acceleration of sustainability transitions. **Environmental Research Letters**, [*s. l.*], v. 15, n. 8, p. 81001, 2020.

MARKARD JOCHE, Rosenbloom Daniel. Phases of the net-zero energy transition and strategies to achieve it. **Physics and Society in: Araújo, K. (Ed.), Routledge Handbook of Energy Transitions. Routledge, New York.**, [*s. l.*], 2023.

MAZUR, Barbara. Cultural diversity in organisational theory and practice. **Journal of Intercultural Management**, [*s. l.*], v. 2, n. 15, 2010.

MENDES, Wallace Góes; SILVA, Cosme Marcelo Furtado Passos da. Homicídios da População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros (LGBT) no Brasil: uma Análise Espacial. **Ciência & Saúde Coletiva**, [*s. l.*], v. 25, n. 5, p. 1709–1722, 2020.

MERRIAM, Sharan B. **Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation**. Revised and Expanded from Qualitative Research and Case Study Applications in Education. San Francisco: Jossey-Bass, 2009

MILES, Matthew B.; HUBERMAN, A. Michael; SALDANA, Johnny Saldaña. **Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook**. 3. ed. [*S. l.*]: Editora Sage Publications, 2013.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA TECNOLOGIA E INFORMAÇÃO. **Ranking mostra que as públicas fazem maioria da pesquisa científica.** Disponível em<https://www.gov.br/cbpf/pt-br/assuntos/noticias/ranking-mostra-que-as-publicas-fazem-maioria-da-pesquisa-cientifica> Acesso em: 15 jan. 2025**.**, [*s. l.*], 2019.

MORETTI-PIRES, Rodrigo Otávio; VIEIRA, Marcelo; FINKLER, Mirelle. Symbolic violence in undergraduate LGBT students' experiences. **Saúde e Sociedade**, [*s. l.*], v. 31, n. 4, 2022.

MOSLEY, Della V *et al.* Unseen and Underserved: A Content Analysis of Wellness Support Services for Bi + People of Color and Indigenous People on U.S. Campuses. **Journal of Bisexuality**, [*s. l.*], v. 19, n. 2, p. 276–304, 2019.

MOUNTIAN, Ilana. **A critical analysis of public policies on education and LGBT rights in Brazil**. Concessão: 2014.

NAÇÕES UNIDAS. **Embrace diversity and protect trans and gender-diverse children and adolescents**. [*S. l.*], 2017a.

NAÇÕES UNIDAS. **INTERSEX**. [*S. l.*], 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **THE UNITED NATIONS' GLOBAL CAMPAIGN AGAINST HOMOPHOBIA AND TRANSPHOBIA**. [*S. l.*], 2017b.

NARDI, Henrique Caetano *et al.* O "armário" da universidade: o silêncio institucional e a violência, entre a espetacularização e a vivência cotidiana dos preconceitos sexuais e de gênero. **Teoria e Sociedade**, [*s. l.*], v. 21, n. 2, 2013.

NÄRVÄNEN, Elina; MATTILA, Malla; MESIRANTA, Nina. Institutional work in food waste reduction: Start-ups' role in moving towards a circular economy. **Industrial Marketing Management**, [*s. l.*], v. 93, p. 605–616, 2021.

NATIONAL ACADEMIES, Press. **Measuring Sex, Gender Identity, and Sexual Orientation**. Washington, D.C.: [*s. n.*], 2022.

OLIVEIRA, Guilherme. COLETIVOS NEGROS NO ENSINO SUPERIOR: ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE O ATIVISMO NEGRO UNIVERSITÁRIO CONTEMPORÂNEO. **Humanidades e Inovação**, [*s. l.*], v. 10, n. 10, 2023.

PAPAOIKONOMOU, Eleni; VALOR, Carmen. The Institutionalization of Alternative Economies: The Processes of Objectification in Time Banks. http://dx.doi.org/10.1177/0276146716672286, [*s. l.*], v. 37, n. 2, p. 167–179, 2016.

PINTO, Isabella Vitral *et al.* Perfil das notificações de violências em lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais registradas no Sistema de Informação de Agravos de Notificação, Brasil, 2015 a 2017. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [*s. l.*], v. 23, n. suppl 1, 2020.

PORTAL DA EDUCAÇÃO. **Lista de Universidades Federais de Brasil por Estado.** PEBS- Disponível em<https://www.pebsp.com/lista-de-universidade-federais-do-brasil-2020/> Acesso em: 15 jan. 2025., [*s. l.*], 2020.

PRINCE, Virginia. Sex vs. Gender. **International Journal of Transgenderism**, [*s. l.*], v. 8, n. 4, p. 29–32, 2005.

PROCK, K A *et al.* Stories from LGBTQ social work faculty: What is the impact of being “out” in academia? **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, [*s. l.*], v. 31, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1080/10538720.2019.1584074.

QUINALHA, Renan. **Movimento LGBTI+: Uma breve história do século XIX aos nossos dias**. Autênticaed. São Paulo: [*s. n.*], 2022.

RADINGER-PEER, Verena *et al.* Establishing the Regional Sustainable Developmental Role of Universities—From the Multilevel-Perspective (MLP) and Beyond. **Sustainability 2021,** Vol. 13, Page 6987, [*s. l.*], v. 13, n. 13, p. 6987, 2021. Disponível em: https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/6987/htm.

RADINGER-PEER, Verena; PFLITSCH, Gesa. The role of higher education institutions in regional transition paths towards sustainability: The case of Linz (Austria). **Review of Regional Research**, [*s. l.*], v. 37, n. 2, p. 161–187, 2017. Disponível em: https://link-springer-com.ez22.periodicos.capes.gov.br/article/10.1007/s10037-017-0116-9.

RAGIN, Charles C.; BECKER, Howard S. (Ed.). **What is a case? Exploring the foundations of social inquiry**. Cambridge: Cambridge University Press, 1992.

RAJA, Ashikin *et al.* Diversity and inclusion strategies for LGBTQ + students from diverse ethnic backgrounds in higher education: a scoping review. **International Journal of Inclusive Education**, [*s. l.*], v. 28, n. 14, p. 3585–3605, 2024.

RAMÍSIO, Paulo J *et al.* Sustainability Strategy in Higher Education Institutions: Lessons learned from a nine-year case study. **Journal of Cleaner Production**, [*s. l.*], v. 222, p. 300–309, 2019.

RAYNARD-LEROY, Sophie; DU LYS, Charlotte Trinquet. Gender Fluidity: From Euphemism to Pride. **Open Cultural Studies**, [*s. l.*], v. 5, n. 1, p. 295–311, 2021.

REGGIANI, Marco; GAGNON, Jessica Dawn; LUNN, Rebecca Jane. . "LGBT+ academics' and PhD students' experiences of visibility in STEM: more than raising the rainbow flag. **Higher Education** , [*s. l.*], v. 1, n. 19, 2023.

RIBEIRO, Cristine Jaques; DE FREITAS MORAES, Camila; MEDEIROS KRUGER, Nino Rafael. A UNIVERSIDADE E OS CORPOS INVISIBILIZADOS: PARA SE PENSAR O CORPO LGBT. **Diversidade e Educação**, [*s. l.*], v. 7, n. 2, p. 359–374, 2020.

RICARDO, Ferraz; CERQUEIRA, Sofia. **Ataque à liberdade: a ameaça no Congresso ao casamento homoafetivo Leia mais em: https://veja.abril.com.br/brasil/ataque-a-liberdade-a-ameaca-no-congresso-ao-casamento-homoafetivo#google_vignette.** [*S. l.*], 2023.

ROGERS, Briony C *et al.* Analysis of institutional work on innovation trajectories in water infrastructure systems of Melbourne, Australia. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 15, p. 42–64, 2015.

ROSSMAN, G B; RALLIS, S F. **Learning in the field: An introduction to qualitative research** . 2. ed. [*S. l.*]: Sage, 2003.

RUNHAAR, Hens *et al.* Endogenous regime change: Lessons from transition pathways in Dutch dairy farming. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 36, p. 137–150, 2020.

RUNHAAR, Hens *et al.* Endogenous regime change: Lessons from transition pathways in Dutch dairy farming. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 36, p. 137–150, 2020c. Disponível em: Acesso em: 14 dez. 2021.

RYAN, Gery W; BERNARD, H Russell. Techniques to Identify Themes. **Field Methods**, [*s. l.*], v. 15, n. 1, p. 85–109, 2003.

SALDAÑA, Johnny. **Qualitative Research: Analyzing Life | Online Resources**. [*S. l.*]: Sage Publications, 2016.

SAUNDERS, Mark NK. **Research methods for business students**. 5. ed. India: Pearson Education, 2011.

SCHUDSON, Zach C; MORGENROTH, Thekla. Non-binary gender/sex identities. **Current Opinion in Psychology**, [*s. l.*], v. 48, p. 101499, 2022.

SCOTT, W Richard. **Institutions and organizations : ideas, interests, and identities**. Stanford University, USA: Sage Publications, 2008.

SELVANATHAN, Hema Preya; JETTEN, Jolanda. **From marches to movements: building and sustaining a social movement following collective action**. [*S. l.*]: Elsevier B.V., 2020.

SENADO FEDERAL. Projeto de Lei do Senado n° 612, de 2011. **Disponível em < https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/102589> Acesso em 15 jan. 2025.**, [*s. l.*], 2021.

SERHAN, Hiam; YANNOU-LEBRIS, Gwenola. The engineering of food with sustainable development goals:policies, curriculums, business models, and practices. **International Journal of Sustainable Engineering**, [*s. l.*], v. 14, n. 1, p. 12–25, 2021.

SHORTER, Rosie Clare. Complementarianism, Heteronormativity and the Future of the Anglican Church. **Journal for the Academic Study of Religion**, [*s. l.*], v. 36, n. 1, p. 118–144, 2023.

SIDIROPOULOS, Elizabeth. The Influence of Higher Education on Student Learning and Agency for Sustainability Transition. **Sustainability 2022, Vol. 14, Page 3098**, [*s. l.*], v. 14, n. 5, p. 3098, 2022. Disponível em: https://www.mdpi.com/2071-1050/14/5/3098/htm.

SILVA, Elder Luan dos Santos. A transformação do estigma em orgulho redes de sociabilidade LGBT na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. **Revista de Estudos Universitários**, [*s. l.*], v. 46, n. 2, 2020.

SILVA, Elder. 'O Aquenda me deu forças pra enfrentar'. **Revista cor LGBTQIA+**, [*s. l.*], v. 1, n. 1, 2021.

SILVA, Luciano Ferreira da; RUSSO, Rosária De Fátima Segger Macri. Aplicação de entrevistas em pesquisa qualitativa. **Revista de Gestão e Projetos**, [*s. l.*], v. 10, n. 1, p. 1–6, 2019.

SILVEIRA, Miguel Soares. QUAIS OS CORPOS QUE MAIS SOFREM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO?. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [*s. l.*], v. 5, n. 9, 2024.

SILVOLA, Hanna; VINNARI, Eija. The limits of institutional work: a field study on auditors' efforts to promote sustainability assurance in a trust society. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, [*s. l.*], v. 34, n. 1, p. 1–30, 2021.

SMINK, Magda *et al.* How mismatching institutional logics hinder niche–regime interaction and how boundary spanners intervene. **Technological Forecasting and Social Change**, [*s. l.*], v. 100, p. 225–237, 2015.

SØRENSEN, Knut H; LAGESEN, Vivian Anette; HOJEM, Thea Sofie Melhuus. Articulations of mundane transition work among consulting engineers. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 28, p. 70–78, 2018.

SOVACOOL, Benjamin K. Beyond science and policy: Typologizing and harnessing social movements for transformational social change. **Energy Research & Social Science**, [*s. l.*], v. 94, p. 102857, 2022.

SPIJKERBOER, R C *et al.* Unravelling institutional work patterns: Planning offshore wind farms in contested space. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 40, p. 249–261, 2021.

STRAUSS, A; CORBIN, J. **Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory** . 2. ed. [*S. l.*]: Sage, 1998.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Decisões do STJ foram marco inicial de novas regras sobre alteração no registro civil de transgêneros**. [*S. l.*], 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Partes e entidades interessadas se manifestam no STF sobre criminalização da homofobia. **Disponível em < https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/partes-e-entidades-interessadas-se-manifestam-no-stf-sobre-criminalizacao-da-homofobia/> Acesso em 15 jan. 2025.**, [*s. l.*], 2019.

TACIKOWSKI, Pawel; FUST, Jens; EHRSSON, H Henrik. Fluidity of gender identity induced by illusory body-sex change. **Scientific Reports**, [*s. l.*], v. 10, n. 1, p. 14385, 2020.

TATE, Charlotte Chuck; YOUSSEF, Cris P; BETTERGARCIA, Jay N. Integrating the Study of Transgender Spectrum and Cisgender Experiences of Self-Categorization from a Personality Perspective. **Review of General Psychology**, [*s. l.*], v. 18, n. 4, p. 302–312, 2014.

TEIXEIRA, Juliana Cristina *et al.* INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA ADMINISTRAÇÃO: MANIFESTA PARA O FUTURO-PRESENTE. **Revista de Administração de Empresas**, [*s. l.*], v. 61, n. 3, 2021.

THE NEW YORK TIMES. **Brazil's Polarizing New President, Jair Bolsonaro, in His Own Words**. [*S. l.*], 2018.

THORNTON, Patricia H; OCASIO, William. Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: Executive succession in the higher education publishing industry, 1958-1990. **American Journal of Sociology**, [*s. l.*], v. 105, n. 3, p. 801–843, 1999.

THORNTON, Patricia; OCASIO, William; LOUNSBURY, Michael. Patricia Thornton, William Ocasio, and Michael Lounsbury: The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process. **Administrative Science Quarterly**, [*s. l.*], v. 58, n. 3, p. 493–495, 2013. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0001839213492139.

TINOCO-GIRALDO, Harold; SÁNCHEZ, Eva María Torrecilla; GARCÍA-PEÑALVO, Francisco J. An Analysis of LGBTQIA+ University Students' Perceptions about Sexual and Gender Diversity. **Sustainability**, [*s. l.*], v. 13, n. 21, p. 11786, 2021.

TÖRNBERG, Anton. Combining transition studies and social movement theory: towards a new research agenda. **Theory and Society**, [*s. l.*], v. 47, n. 3, p. 381–408, 2018a. Disponível em: https://link.springer.com/article/10.1007/s11186-018-9318-6.

TÖRNBERG, Anton. Prefigurative politics and social change: a typology drawing on transition studies. **Distinktion: Journal of Social Theory**, [*s. l.*], v. 22, n. 1, p. 83–107, 2021. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1600910X.2020.1856161.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **LGBTQIAP+: Você sabe o que essa sigla significa?**. [*S. l.*], 2021.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais – a pesquisa qualitativa em Educação**. São Paulo: Atlas, 2006.

VAN DOREN, Didi *et al.* Institutional work in diverse niche contexts: The case of low-carbon housing in the Netherlands. **Environmental Innovation and Societal Transitions**, [*s. l.*], v. 35, p. 116–134, 2020.

WHITE, Charles R; JENKINS, Dusty D. College students' acceptance of trans women and trans men in gendered spaces: The role of physical appearance. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, [*s. l.*], v. 29, n. 1, p. 41–67, 2017.

WILLMOTT, Hugh. "Institutional Work" for What? Problems and Prospects of Institutional Theory. **Journal of Management Inquiry**, [*s. l.*], v. 20, n. 1, p. 67–72, 2011.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

YIN, Robert. **Qualitative Research from Start to Finish, First Edition - Robert K. Yin - Google Livros**. 2. ed. [*S. l.*]: The Guilford Press, 2016.

ZORZI, André Carlos. A Presença do Termo "Ideologia de Gênero" nos Discursos Oficiais Institucionais do Presidente Jair Bolsonaro (2019-2022) Disponíveis na Biblioteca da Presidência da República. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, [*s. l.*], v. 13, n. 1, p. 57–81, 2023.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

Perfil do entrevistado

1. Qual é a sua formação? E que cargo você exerce na instituição?
2. Há quanto tempo trabalha na instituição?
3. Como se deu o seu envolvimento com o (Nome do EIAA)
4. Como é o seu trabalho no (Nome do EIAA)? O que você faz no dia a dia?
5. Quais os desafios para exercer seu trabalho e com você tem lidado com eles?

Histórico e objetivos do EIAA

6. Você tem conhecimento de como surgiu o (Nome do EIAA)? Qual o objetivo de sua criação?
7. Antes da criação do (Nome do EIAA), como era a relação da instituição com a questão da diversidade voltada ao público LGBTQIA+?
8. Foi observado algum desafio durante a criação do (Nome do EIAA que você tenha conhecimento?
9. A instituição possui alguma política direcionada a comunidade LGBTQIA+? Se sim, como ela foi implementada?
10. Como a (nome da universidade) tem lidado com questões de discriminação, preconceito ou violência baseados em orientação sexual ou identidade de gênero?

Práticas de diversidade sexual e gênero desenvolvidas pelos EIAAs

11. Quais são as ações desenvolvidas pelo (Nome do EIAA) voltadas ao público universitário LGBTQIA+?
12. Você participa diretamente na implementação dessas ações? Se sim, quais desafios são enfrentados na implementação dessas ações?
13. O que tem sido feito para superar esses desafios?
14. Existem parcerias firmadas entre a IES e outras organizações para implementação dessas ações? Como isso acontece?

15. Como a comunidade acadêmica (professores, funcionários, estudantes). tem respondido a essas iniciativas?
16. Como atuam para que as ações propostas pela **(Nome do EIAA)** sejam acatadas e respeitadas pela comunidade acadêmica?
17. Na sua percepção, o que a gestão pode fazer para auxiliar o trabalho que vocês têm desenvolvido?
18. Há algo mais que gostaria acrescentar?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO TCLE

Você está sendo convidado/a participar de uma pesquisa. Este documento, chamado “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” visa assegurar seus direitos como participante da pesquisa. Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para tirar suas dúvidas. A pesquisa em questão está sendo realizada pelo estudante Noah Emanuel Teles doutorando em Administração (PPGADM/UFPR).

A pesquisa intitulada "Instituições de Ensino Superior como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero", tem como objetivo principal: compreender como as instituições de ensino superior podem atuar como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero.

Participando do estudo você está sendo convidado/a participar de uma entrevista online, através da plataforma *Google Meet* com duração média de 1h, que será gravada em áudio para que o pesquisador possa analisá-la posteriormente. O áudio dessa entrevista não será divulgado, o pesquisador se compromete a mantê-lo em sigilo e segurança. Os dados obtidos para este estudo serão utilizados unicamente para essa pesquisa e armazenados pelo período de cinco anos após o término da pesquisa, sob responsabilidade do pesquisador responsável.

Sigilo e privacidade: Você tem garantia de manutenção do sigilo e da sua privacidade durante todas as fases da pesquisa, exceto quando houver sua manifestação explícita em sentido contrário. Ou seja, seu nome nunca será citado, a não ser que você manifeste que abre mão do direito ao sigilo.

Resultados da pesquisa: Você terá garantia de acesso aos resultados da pesquisa. Os pesquisadores se comprometem a divulgar os resultados da pesquisa em meios acadêmicos (congressos, grupos de pesquisa, artigos científicos etc.) Além disso, ao final desta pesquisa, os pesquisadores disponibilizarão os resultados para todos os participantes envolvidos que se mostrarem interessados.

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador. Noah Emanuel Teles - noahbteles@gmail.com

Nome do participante (seu nome não será divulgado)

_____

Declaro que li, entendi estas informações e concordo em participar da pesquisa.

( ) Sim

( ) Não

Permito que o áudio da entrevista seja gravado.

( ) Sim

( ) Não

Gostaria de receber os resultados desta pesquisa após sua conclusão

( ) Sim

( ) Não

APÊNDICE C – MATRIZ DE AMARRAÇÃO

Objetivos específicos	Conceitos relacionados	Questões norteadoras	Técnica de coleta de dados
Analisar a trajetória dos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas das IES na constituição das práticas de diversidade sexual e de gênero.	A trajetória representa o caminho percorrido a partir da criação dos EIAAs até o momento.	- Como surgem os espaços institucionais de ações afirmativas nas IES públicas federais brasileiras? - Qual a finalidade da criação desses espaços? - Que fatores motivam sua criação e que obstáculos são observados na construção desses espaços?	Entrevistas semiestruturadas e análise de documentos
Identificar as práticas de diversidade sexual e de gênero que estão sendo desenvolvidas pelos Espaços Institucionais de Ações Afirmativas das IES.	As práticas de diversidade sexual e de gênero são as inovações sociais desenvolvidas para combater ao preconceito e violência contra pessoas LGBTQIA+ no campus (Avelino, 2014).	- Que atividades estão sendo desenvolvidas pelos EIAAs para promover a diversidade LGBTQIA+ no âmbito universitário? - Quais são os impactos dessas ações para a comunidade LGBTQIA+ universitária?	
Analisar como os atores de transição trabalham para o desenvolvimento das práticas de diversidade sexual e de gênero nos Espaços institucionais de Ações afirmativas das IES.	O trabalho de institucional é a ação intencional inteligente e situada dos atores para a criação, manutenção e perturbação de instituições (Lawrence; Suddaby, 2006).	- Quem são os atores de transição que atuam nos EIAAs? - Que tipo de trabalho institucional realizam para a implementação das práticas de DSG?	
Identificar os desafios enfrentados no trabalho dos atores de transição para a implementação de práticas de diversidade sexual e de gênero.	Os desafios dos atores envolvem as dificuldades observadas no trabalho institucional dos atores, considerando que toda ação está inserida em estruturas institucionais que produzem, reproduzem e se transformam (Lawrence et al, 2011).	- Que desafios são observados durante a implementação das práticas de DSG? - Como esses atores atuam diante desses desafios?	

FONTE: O autor (2025).

APÊNDICE D – CÓDIGOS, CATEGORIAS E SUBCATEGORIAS DE ANÁLISE

	Código	Agrupamento	Classificação
1	Trajetória dos EIAAs	categoria	Indutivo
2	Objetivos de criação	código associado	Indutivo
3	Motivações para criação	código associado	Indutivo
4	Desafios de Criação	código associado	Indutivo
5	Práticas de DSG	categoria	Indutivo
6	Políticas de DSG	código associado	Indutivo
	Política de cotas para pessoas trans	subcategoria	Indutivo
7	Política para uso do nome social	subcategoria	Indutivo
8	Política para uso dos Banheiros pessoas trans s	subcategoria	Indutivo
9	Política bolsa permanência estudantil pessoas LGBTQIA+	subcategoria	Indutivo
10	Políticas de alterações estrutura curricular	subcategoria	Indutivo
11	Ações de Sensibilização e Educação	código associado	Indutivo
12	Criação de eventos de sensibilização e conscientização	subcategoria	Indutivo
13	Curso de capacitação e treinamentos de servidores	subcategoria	Indutivo
14	Sensibilização e conscientização comunidade acadêmica	subcategoria	Indutivo
15	Participações em Programas TV/rádio universitário	subcategoria	Indutivo
16	Elaboração de cartilhas e documentos informativos	subcategoria	Indutivo
17	Mostra cinema universitário	subcategoria	Indutivo
18	Projetos culturais	subcategoria	Indutivo
19	Campanhas de divulgação	código associado	Indutivo
20	Divulgação de eventos internos	subcategoria	Indutivo
21	Divulgação de eventos externos	subcategoria	Indutivo
22	Divulgação ações do espaço de ações afirmativas	subcategoria	Indutivo
23	Campanhas contra a violência de pessoas LGBTQIA+	subcategoria	Indutivo
24	Campanhas visibilidade de pessoas LGBTQIA+	subcategoria	Indutivo
25	Campanhas nome social	subcategoria	Indutivo
26	Campanhas denúncias	subcategoria	Indutivo
27	Outras publicações relacionadas	subcategoria	Indutivo
28	Ações calendário de Lutas	código associado	Indutivo
29	Ações dia do Orgulho LGBTQIA+	subcategoria	Indutivo
30	Ações dia da visibilidade trans, lésbica e não binária	subcategoria	Indutivo
31	Espaço de acolhimento	código associado	Indutivo
32	Assistência psicossocial e acolhimento	subcategoria	Indutivo
33	Outras pautas relacionadas	código associado	Indutivo
34	Cursos de idiomas pessoas LGBTQIA+	subcategoria	Indutivo
35	Aulas de defesa pessoas LGBTQIA+	subcategoria	Indutivo
36	Testagens ISTs	subcategoria	Indutivo
37	Criação de grupos de trabalho (GTs)	subcategoria	Indutivo
38	Suporte canal de denúncias	subcategoria	Indutivo
39	Cursos de preparação para pós-graduação	subcategoria	Indutivo
40	Pesquisas sobre a comunidade LGBTQIA+ universitária	subcategoria	Indutivo

41	Trabalho de criação de instituições	categoria	Dedutivo
42	Advocacia	código associado	Dedutivo
43	Definição	código associado	Dedutivo
44	Construção de identidades	código associado	Dedutivo
45	Alteração de associações normativas	código associado	Dedutivo
46	Construção de redes normativas	código associado	Dedutivo
47	Mimetismo	código associado	Dedutivo
48	Educação	código associado	Dedutivo
49	Trabalho de manutenção de instituições	categoria	Dedutivo
50	Habilitação	código associado	Dedutivo
51	Dissuasão	código associado	Dedutivo
52	Policiamento	código associado	Dedutivo
53	Valorização e demonização	código associado	Dedutivo
54	Incorporação e rotinização	código associado	Dedutivo
55	Trabalho de interrupção de instituições	categoria	Dedutivo
56	Desconexão de sanções	código associado	Dedutivo
57	Desassociação de fundamentos	código associado	Dedutivo
58	Enfraquecimento de suposições e crenças	código associado	Dedutivo
59	Desafios de trabalho	categoria	Indutivo
60	Desafios internos e operacionais	código associado	Indutivo
61	Falta de informação do público LGBTQIA+	subcategoria	Indutivo
62	Falta de Recursos financeiros	subcategoria	Indutivo
63	Falta de Recursos humanos	subcategoria	Indutivo
64	Canais oficiais de denúncias	subcategoria	Indutivo
65	Sistemas de informação defasados	subcategoria	Indutivo
66	Estrutura e Instalações do EIAA	subcategoria	Indutivo
67	Resistências culturais e políticas	código associado	Indutivo
68	Contexto político externo	subcategoria	Indutivo
69	Contexto político interno	subcategoria	Indutivo
70	Falta de apoio gestão	subcategoria	Indutivo
71	Resistência comunidade acadêmica	subcategoria	Indutivo
72	Panorama sociopolítico	categoria	Dedutivo
73	Violência, preconceito, LGBTfobia	código associado	Indutivo
74	Regime Sociopolítico	categoria	Dedutivo
75	Espaço Social Universitário	categoria	Dedutivo
76	Atores de transição	código associado	Dedutivo
77	Coletivos LGBTQIA+	código associado	Indutivo

FONTE: O autor (2025).

APÊNDICE E – PRÁTICAS DE DSG E ATIVIDADES ASSOCIADAS

Práticas de DSG	Atividades implementadas pelos IEAAs
Criação e idealização de políticas de DSG	Política de cotas para pessoas trans
	Política para uso do nome social
	Política para uso dos Banheiros pessoas trans s
	Política bolsa permanência estudantis pessoas LGBTQIA+
	Políticas de alterações estrutura curricular
Ações de Sensibilização e Educação	Criação de eventos de sensibilização e conscientização
	Curso de capacitação e treinamentos de servidores
	Sensibilização e conscientização comunidade acadêmica
	Participações em Programas TV/rádio universitário
	Elaboração de cartilhas e documentos informativos
	Mostra cinema universitário
	Projetos culturais
Campanhas de divulgação	Divulgação de eventos internos
	Divulgação de eventos externos
	Divulgação ações do espaço de ações afirmativas
	Campanhas contra a violência de pessoas LGBTQIA+
	Campanhas visibilidade de pessoas LGBTQIA+
	Campanhas nome social
	Campanhas denúncias
	Outras publicações relacionadas
Ações relacionadas ao calendário de lutas LGBTQIA+	Ações dia do Orgulho LGBTQIA+
	Ações dia da visibilidade trans, lésbica e não binária
Criação de Espaços de acolhimento	Assistência social e psicológica de pessoas LGBTQIA+ e criação de grupos e acolhimento
Apoio a atividades internas relacionadas	Cursos de idiomas pessoas LGBTQIA+
	Aulas de defesa pessoas LGBTQIA+
	Testagens ISTs
	Criação de grupos de trabalho (GTs)
	Suporte canal de denúncias
	Cursos de preparação para pós-graduação
	Pesquisas sobre a comunidade LGBTQIA+ universitária

FONTE: O autor (2025)

ANEXO 1: PARECER DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

Plataforma Brasil

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Instituições de Ensino Superior como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero

Pesquisador: SIEGLINDE KINDL DA CUNHA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 78276524.5.0000.0214

Instituição Proponente: Universidade Federal do Paraná - Ciências Humanas e Sociais

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.840.150

Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de doutoramento conduzido no âmbito do Programa de Pós-graduação em Administração da UFPR, orientado pela Professora Sieglinde Kindl da Cunha, e tendo como pesquisador assistente Noah Emanuel Brito Teles. Em linhas gerais, o projeto tematiza os avanços e recuos dos direitos da população LGBTQIAP+ e, por meio de estudo de caso múltiplo, pretende verificar de que maneira as IES públicas brasileiras têm operado como agentes de mudança para transições no contexto social em diversidade sexual e de gênero.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral:

Compreender como as instituições de ensino superior podem atuar como agentes de mudança para transições sociais em diversidade sexual e de gênero.

Objetivos específicos:

Identificar as práticas de diversidade sexual e de gênero que estão sendo desenvolvidas nas Instituições de Ensino Superior.

Verificar quem são os atores que desenvolvem as práticas de diversidade sexual e de gênero pelas Instituições de Ensino Superior.

Analisar como os atores de transição trabalham para a criação e difusão de práticas de diversidade sexual e de gênero nas IES.

Identificar os desafios enfrentados no trabalho dos atores de transição para a criação de

Endereço: Rua General Carneiro, nº 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121
Bairro: Centro **CEP:** 80.060-150
UF: PR **Município:** CURITIBA
Telefone: (41)3360-5094 **E-mail:** cep_chs@ufpr.br

práticas de diversidade sexual e de gênero.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: os riscos para a participação da pesquisa são mínimos, os entrevistados serão indagados apenas a respeito do seu envolvimento com as práticas de diversidade desenvolvidas pela IES, ou seja, eles irão falar sobre o seu trabalho e como ele é desenvolvido, representando a instituição de ensino. Portanto, o risco está relacionado apenas a um possível desconforto para responder as perguntas do roteiro de entrevista. Esse risco pode ser minimizado a partir da elaboração de perguntas claras, objetivas e apenas relacionadas a proposta da pesquisa, podendo os participantes, a qualquer momento desistir de participar da entrevista.

Benefícios: os benefícios para a participação da pesquisa estão relacionados a contribuição do participante para o desenvolvimento científico na área. Além disso, como se trata de um tema de possível interesse dos participantes, já que atuam na área relacionada ao tema da pesquisa, os entrevistados poderão, se desejar, solicitar os resultados da pesquisa para aprimorar sua prática de gestão universitária no que tange a temática de diversidade sexual e de gênero.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Por se tratar de estudo de caso múltiplo com vistas a produção de teoria com base nos casos estudados, o projeto não indica com antecedência quais IES e funcionários a elas ligados serão efetivamente incluídos como sujeitos de pesquisa. Por outro lado, tal procedimento é justificado em função das orientações teórico-metodológicas adotadas. Ademais, os critérios de inclusão e exclusão foram estabelecidos de maneira pertinente, bem como a avaliação dos riscos e benefícios.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O processo apresenta folha de rosto, ata de aprovação do projeto, concordância dos serviços envolvidos, projeto de pesquisa [e projeto de pesquisa corrigido], TCLE [e TCLE corrigido], roteiro de instrumentos e carta respondendo as pendências indicadas no Parecer 6.751.242.

O processo não apresenta o documento "concordância da instituição coparticipante", mas essa ausência é justificada do ponto de vista teórico-metodológico, visto que os casos para o estudo serão selecionados a partir de análise documental a ser realizada.

Recomendações:

Não há.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

Continuação do Parecer: 6.840.150

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após análise e deliberações deste colegiado concluiu-se que, salvo melhor juízo, não há pendências ou inadequações no protocolo em tela.

Considerações Finais a critério do CEP:

01. Solicitamos que sejam apresentados a este CEP, RELATÓRIOS PARCIAIS semestrais (a cada seis meses a partir da data de aprovação), com o relato do andamento da pesquisa, via Plataforma Brasil, usando o recurso NOTIFICAÇÃO. Informações relativas às modificações do protocolo, como cancelamento, encerramento, alterações de cronograma ou orçamento, devem ser apresentadas no modo EMENDA. No encerramento da pesquisa deve ser submetido via NOTIFICAÇÃO da Plataforma Brasil o RELATÓRIO FINAL.

02 - Importante: (Caso se aplique): Pendências de Coparticipante devem ser respondidas pelo acesso do Pesquisador principal. Para projetos com coparticipante que também solicitam relatórios semestrais, estes relatórios devem ser enviados por Notificação, pelo login e senha do pesquisador principal no CAAE correspondente a este coparticipante, após o envio do relatório à instituição proponente.

03 - Favor inserir em seu TCLE e/ou TALE o número do CAAE e o número deste Parecer de aprovação, para que possa apresentar tais documentos aos participantes de sua pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2298329.pdf	09/05/2024 10:49:10		Aceito
Outros	CartaResposta.docx	09/05/2024 10:48:10	NOAH EMANUEL BRITO TELES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetodepesquisaatualizado.docx	09/05/2024 10:47:15	NOAH EMANUEL BRITO TELES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEatualizado.docx	09/05/2024 10:46:47	NOAH EMANUEL BRITO TELES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetodepesquisa.docx	09/03/2024 15:59:51	NOAH EMANUEL BRITO TELES	Aceito
Outros	ExtratoAta.pdf	09/03/2024 15:55:38	NOAH EMANUEL BRITO TELES	Aceito
TCLE / Termos de	TCLE.docx	09/03/2024	NOAH EMANUEL	Aceito

Endereço: Rua General Carneiro, nº 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121
Bairro: Centro **CEP:** 80.060-150
UF: PR **Município:** CURITIBA
Telefone: (41)3360-5094 **E-mail:** cep_chs@ufpr.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

Continuação do Parecer: 6.840.150

Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	15:54:21	BRITO TELES	Aceito
Folha de Rosto	Folhaderosto.pdf	09/03/2024 15:53:06	NOAH EMANUEL BRITO TELES	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

CURITIBA, 22 de Maio de 2024

Assinado por:
Simone Cristina Ramos
(Coordenador(a))

Endereço: Rua General Carneiro, nº 460, Edifício D. Pedro I, 11º andar, sala 1121
Bairro: Centro **CEP:** 80.060-150
UF: PR **Município:** CURITIBA
Telefone: (41)3360-5094 **E-mail:** cep_chs@ufpr.br