

## Diversidade em ação: a experiência da UFJF na promoção da igualdade e inclusão

Diversity in action: UFJF's experience in promoting equality and inclusion

Monica Vasconcellos Barral Campos<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, Brasil

### RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar as políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e seus impactos na inclusão e equidade acadêmica. A metodologia envolveu a análise documental de relatórios institucionais e a avaliação das práticas de DEI implementadas desde 2012, com foco na Lei de Cotas e nas iniciativas do Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI) e do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB). Os principais resultados indicam que, embora a UFJF tenha avançado na promoção de um ambiente mais inclusivo, desafios persistem, como a necessidade de maior suporte aos estudantes de grupos minoritários e a superação de barreiras culturais e institucionais. A pesquisa revelou que as taxas de evasão entre cotistas são semelhantes às dos estudantes não-cotistas, sugerindo a eficácia das políticas de inclusão. No entanto, identificou-se a necessidade de fortalecer programas de apoio e de formação continuada para docentes, visando práticas pedagógicas mais inclusivas. Conclui-se que, apesar dos progressos, a UFJF deve continuar a aprimorar suas políticas de DEI, assegurando um ambiente acadêmico verdadeiramente inclusivo e representativo, com atenção especial à permanência e ao sucesso acadêmico dos estudantes de grupos historicamente marginalizados.

**Palavras-chave:** Diversidade; Equidade; Inclusão; Ensino superior

### ABSTRACT

This study aimed to analyze the Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) policies at the Federal University of Juiz de Fora (UFJF) and their impacts on inclusion and academic equity. The methodology involved documentary analysis of institutional reports and the evaluation of DEI practices implemented since 2012, focusing on the Quota Law and the initiatives of the Center for Support to Inclusion (NAI) and the Center for Afro-Brazilian Studies (NEAB). The main results indicate that, although UFJF has made progress in promoting a more inclusive environment, challenges persist, such as the need for greater support for students from minority groups and overcoming cultural and institutional barriers. The research revealed that dropout rates among quota students are similar to those of non-quota students, suggesting the effectiveness of inclusion policies.



However, the need to strengthen support and continuing education programs for teachers was identified, aiming at more inclusive pedagogical practices. It is concluded that, despite the progress, UFJF must continue to improve its DEI policies, ensuring a truly inclusive and representative academic environment, with special attention to the retention and academic success of students from historically marginalized groups.

**Keywords:** Diversity; Equity; Inclusion; Higher education

## 1 INTRODUÇÃO

A promoção de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) nas universidades federais brasileiras tem se tornado um foco de crescente importância, refletindo o esforço contínuo para criar ambientes acadêmicos que representem a diversidade da sociedade e ofereçam oportunidades justas para todos os estudantes. Historicamente, o acesso à educação superior no Brasil foi limitado a determinados grupos sociais, enquanto outros, como negros, indígenas, pessoas com deficiência e aqueles de classes sociais menos favorecidas, enfrentaram barreiras significativas para ingressar e permanecer no ensino superior (Brasil, 2008). A partir dessa realidade, a adoção de políticas públicas, como a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012), representou um passo significativo na correção dessas desigualdades históricas, ao reservar 50% das vagas em universidades federais para estudantes oriundos de escolas públicas, com subcotas para negros, pardos, indígenas e pessoas com deficiência (Lei nº 12.711/2021). Assim, essas iniciativas desempenham um papel importante na ampliação da inclusão no ensino superior, mas sua eficácia depende da criação de um ambiente acadêmico que, além de garantir o acesso, proporcione condições adequadas para a permanência e o sucesso desses estudantes.

Embora os estudantes cotistas frequentemente venham de contextos socioeconômicos menos favorecidos, as taxas de evasão nas universidades federais brasileiras mostram que, em muitos casos, seus resultados educacionais são comparáveis aos dos alunos não cotistas. Dados da pesquisa “Avaliação das políticas de ação afirmativa no ensino superior no Brasil: resultados e desafios futuros”, realizada pelo Lepes/FE/UFRJ e Ação Educativa, revelam que, desde a implementação da Lei de Cotas em 2012, as taxas de evasão entre cotistas são semelhantes ou até menores do que as observadas entre

não cotistas (Lepes & Ação Educativa, 2022). Isso indica que a política de cotas tem sido eficaz em proporcionar condições para que os estudantes cotistas não apenas ingressem, mas também permaneçam e concluam seus cursos superiores.

Entretanto, a implementação de políticas de DEI nas universidades federais não está isenta de desafios. A resistência cultural e institucional e a necessidade de programas de suporte mais efetivos destacam a complexidade da questão. Por exemplo, o Decreto nº 7.824/2012, que regulamenta a Lei de Cotas, foi determinante para operacionalizar essa política, mas é necessário garantir a permanência e o sucesso desses estudantes. Além disso, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência tem sido significativa na promoção de políticas inclusivas, assegurando direitos fundamentais para pessoas com deficiência no ambiente educacional (Lei nº 13.146/2015). Esses desafios e políticas evidenciam a importância de uma abordagem contínua e abrangente para garantir que todos os estudantes possam ter sucesso na educação superior.

A Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) tem se destacado na implementação de políticas de DEI. O Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI) da UFJF atua fornecendo suporte abrangente para estudantes com deficiência, trabalhando para minimizar barreiras à acessibilidade e promover um ambiente acadêmico inclusivo. O NAI realiza adaptações necessárias e oferece orientações para garantir que todos os estudantes possam participar plenamente da vida universitária. Além disso, a UFJF demonstra seu compromisso com a equidade por meio de iniciativas étnico-raciais. O Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB) é um exemplo desse compromisso, focando em integrar e valorizar as identidades étnico-raciais dentro da universidade. O NEAB organiza eventos, atividades culturais e acadêmicas que destacam as contribuições afro-brasileiras e busca criar um ambiente mais inclusivo e representativo (UFJF, 2024).

Nesse contexto, o presente estudo visa analisar as políticas de DEI no contexto da UFJF, com o objetivo de avaliar não apenas a implementação dessas políticas, mas também suas efetividades e as barreiras enfrentadas pelos estudantes beneficiados. A pesquisa pretende responder à seguinte pergunta: Como as iniciativas de DEI

na UFJF afetam a inclusão e a equidade no ambiente acadêmico, e quais desafios surgem ao longo desse processo? A relevância deste estudo reside na análise crítica da eficácia dessas políticas, identificando tanto os pontos positivos quanto às limitações que necessitam de aprimoramento, para garantir que as universidades proporcionem um ambiente acadêmico inclusivo e representativo de forma plena. A análise das práticas, dificuldades e desafios enfrentados pela UFJF pode oferecer orientações valiosas para outras instituições de ensino superior, contribuindo para a melhoria contínua das políticas de DEI em todo o país.

A pesquisa tem como foco a análise das políticas e práticas de DEI implementadas na UFJF, abrangendo o período de 2012 a 2023, a partir da implementação da Lei de Cotas. Para atingir seus objetivos, a metodologia adotada envolve a identificação do objeto de estudo em documentos institucionais e relatórios de gestão da universidade. Esse enfoque permite examinar as iniciativas de DEI ao longo dos anos, proporcionando uma visão sobre a evolução e os impactos dessas políticas na UFJF.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A diversidade na comunidade acadêmica abrange diversas características, como raça, etnia, gênero, orientação sexual, deficiência e classe social (Felicetti & Morosini, 2009). Um exemplo significativo dessa abordagem é a Lei nº 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece a reserva de vagas para estudantes de escolas públicas, negros, pardos, indígenas e pessoas com deficiência nas universidades federais, promovendo maior diversidade e ampliando o acesso ao ensino superior para grupos historicamente marginalizados.

Sancionada pela Presidenta Dilma Rousseff em 2012, a lei visa aumentar as oportunidades de acesso à educação superior para pessoas oriundas de escolas públicas, negros, pardos, indígenas e de famílias com renda abaixo de um salário-mínimo e meio per capita (Lei nº 12.711/2012). Em 2016, a lei foi ampliada para incluir estudantes com deficiência (Lei nº 13.409/ 2016). A regulamentação é resultado da luta de movimentos

sociais por maior equidade no ensino superior, e sua revisão ao longo dos anos foi impulsionada por esses movimentos, junto a pesquisadores e parlamentares (Secretaria Geral, Ministério dos Povos Indígenas, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, Ministério da Igualdade Racial, & Ministério da Educação, 2023).

Em 2023, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou uma versão revisada da lei, com mudanças significativas. Agora, as notas dos candidatos são avaliadas primeiro na ampla concorrência e depois nas vagas reservadas para cotas. A lei também prevê monitoramento anual e avaliação a cada 10 anos, com a responsabilidade ampliada para vários ministérios. Além disso, os cotistas terão prioridade no auxílio estudantil, o critério de renda foi ajustado para um salário-mínimo e as políticas afirmativas foram estendidas para a pós-graduação. A inclusão de estudantes quilombolas e a redistribuição das vagas não preenchidas são outras mudanças importantes. O cálculo da proporção de cotistas será feito com base em mais fontes de dados além do Censo (Lei nº 14.723/2023). Essas modificações visam aprimorar a legislação, tornando-a mais inclusiva e ajustada às necessidades sociais e acadêmicas do Brasil.

A equidade visa garantir que todos os indivíduos recebam o suporte necessário para alcançar seus objetivos acadêmicos, considerando suas circunstâncias e necessidades específicas (Lehmkul & Frölich, 2022). O Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014) e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) desempenham um papel importante ao estabelecer diretrizes para assegurar que estudantes com deficiência tenham acesso a recursos e adaptações adequadas para sua plena participação no ambiente acadêmico. Estas leis buscam criar condições mais igualitárias para que todos os alunos tenham as mesmas oportunidades de sucesso, independentemente de suas condições pessoais (Lehmkul & Frölich, 2022).

A inclusão refere-se à criação de um ambiente acadêmico acolhedor e respeitoso, onde todos se sintam valorizados (Galasso & Battistello, 2021). A UFJF exemplifica essa prática através de iniciativas como o NAI e o NEAB, que visam assegurar que todos os estudantes tenham as condições necessárias para seu desenvolvimento (Amorim et

al., 2019; UFJF, 2024). A inclusão envolve tanto a implementação de políticas quanto mudanças na cultura institucional e práticas pedagógicas para garantir que todos os alunos tenham acesso justo às oportunidades educacionais (Galasso & Battistello, 2021).

A evolução das políticas de DEI nas universidades federais brasileiras reflete um processo contínuo e complexo, com avanços significativos e desafios persistentes. Desde a implementação da Lei de Cotas em 2012, tem-se observado um aumento na presença de grupos historicamente marginalizados no ensino superior. Segundo Santos e Silva (2012), os governos de Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva promoveram reformas que reconfiguraram a educação superior brasileira, ampliando o acesso através de ações afirmativas. Contudo, a integração efetiva desses grupos na vida acadêmica requer mais do que o simples acesso, incluindo a criação de condições para sua permanência e sucesso acadêmico (Maia, Araújo & Oliveira, 2021).

Além da Lei de Cotas, outras normativas e programas têm desempenhado um papel significativo na ampliação do acesso e na garantia da permanência dos estudantes cotistas. Um exemplo é o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), instituído pelo Decreto nº 7.234/2010, que visa mitigar as desigualdades socioeconômicas e proporcionar condições para que estudantes de baixa renda possam concluir seus cursos de graduação. O PNAES abrange ações em áreas como moradia, alimentação, transporte, atenção à saúde, inclusão digital, cultura, esporte e apoio pedagógico, demonstrando a necessidade de políticas complementares para consolidar os efeitos das ações afirmativas (Decreto nº 7.234/2010).

A relação entre a Lei de Cotas e o PNAES evidencia que a democratização do ensino superior não pode se limitar apenas ao acesso, sendo necessário garantir suporte para a permanência e o sucesso acadêmico dos estudantes beneficiados por políticas de inclusão. A recente reformulação da Lei de Cotas, sancionada em 2023, reforça esse compromisso ao estabelecer a prioridade dos cotistas no recebimento de auxílios estudantis, articulando-se diretamente com o PNAES para fortalecer o amparo aos estudantes em situação de vulnerabilidade (Silva & Sampaio, 2022). Dessa forma,

a efetividade das políticas de inclusão no ensino superior brasileiro depende tanto da reserva de vagas quanto da consolidação de estratégias institucionais voltadas à permanência e à formação qualificada desses estudantes.

O Programa Incluir é uma política pública federal criada em 2005 pelo Ministério da Educação (MEC) para promover a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência nas instituições de ensino superior (Brasil, 2020). A iniciativa busca ampliar as condições de permanência desses estudantes, garantindo adaptações físicas, pedagógicas e comunicacionais nos espaços acadêmicos. Desde sua concepção, o programa tem incentivado a criação e o fortalecimento de núcleos de acessibilidade nas universidades federais, fornecendo recursos para adequações estruturais e ações formativas para docentes e técnicos (Brasil, 2020). Lara e Sebastián-Heredero (2020) destacam que, apesar dos avanços proporcionados pelo Incluir, ainda há desafios na efetivação de uma inclusão plena, principalmente no que se refere à continuidade dos investimentos e à implementação uniforme das medidas nas diferentes instituições.

Além de beneficiar diretamente estudantes com deficiência, o programa está alinhado com políticas mais amplas de DEI, que também buscam ampliar a diversidade no corpo docente. Costa et al. (2019) observam que as instituições brasileiras têm passado por transformações significativas nesse sentido, refletindo um compromisso maior com um ensino mais representativo e acessível. Esse contexto reforça a necessidade de aprofundar a análise sobre a origem, os princípios e os impactos do programa, proporcionando um entendimento mais claro de sua trajetória e relevância.

Apesar dos avanços nas políticas de DEI, ainda é necessária uma análise crítica contínua para superar desafios e aprimorar as práticas inclusivas. Heringer (2024) ressalta a importância de avaliar constantemente a efetividade dessas políticas, um ponto também abordado por Oliveira (2019) e Sanfilippo, Pomeroy e Bailey (2023). Esses estudos destacam tanto os progressos, como a ampliação do acesso de estudantes de grupos minoritários ao ensino superior e a melhoria das políticas de apoio à permanência, quanto as áreas que ainda exigem atenção, como o fortalecimento

do apoio contínuo aos estudantes, a formação dos docentes e a adaptação das infraestruturas físicas e digitais. Nesse sentido, a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) e o Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014) têm sido marcos importantes para a inclusão no ensino superior, embora sua implementação ainda enfrente desafios, como a discrepância entre a legislação e a prática institucional. Muitas universidades ainda têm dificuldades em adaptar seus processos e infraestrutura para atender às necessidades dos estudantes cotistas e com deficiência, o que pode limitar a efetividade das políticas (Lepes & Ação Educativa, 2022).

Ademais, é necessário promover uma mudança cultural nas instituições de ensino superior, integrando a diversidade e inclusão nas práticas diárias e na vida acadêmica. Para tanto, a implementação de mecanismos para monitorar e avaliar a eficácia das políticas de DEI e ajustá-las conforme necessário é um passo essencial para garantir o sucesso dessas iniciativas. Essas ações contribuem para que as políticas de DEI atendam de forma mais abrangente as necessidades emergentes, criando ambientes acadêmicos mais inclusivos e acessíveis (Oliveira, 2019; Sanfilippo; Pomeroy & Bailey, 2023).

As principais linhas de pesquisa sobre DEI nas universidades federais brasileiras abrangem a implementação e avaliação das políticas públicas e práticas institucionais. Um campo relevante é a análise das políticas de ação afirmativa. Estudos nessa área investigam os impactos dessas políticas sobre a diversidade estudantil, a performance acadêmica e as oportunidades de acesso e permanência dos alunos cotistas nas universidades (Childs, & Stromquist, 2015; Lepes, 2022).

Outra linha significativa é a pesquisa sobre a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente universitário, conforme estabelecido pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e outras diretrizes (Brasil, 2015; Lara & Sebastián-Heredero, 2020). Esta área de pesquisa foca na identificação de barreiras estruturais e pedagógicas que dificultam a plena participação de estudantes com deficiência, além de avaliar a eficácia das estratégias adotadas para garantir a acessibilidade e a adaptação dos currículos e metodologias de ensino (Courey et al., 2012; Nozu et al., 2021).

A investigação sobre a formação docente e a promoção de um ambiente acadêmico inclusivo explora como as práticas pedagógicas e as políticas institucionais podem ser adaptadas para promover uma cultura de inclusão e respeito à diversidade dentro das universidades (Fabíola Marinho Costa et al., 2019; Franco et al., 2018). Além disso, o papel dos docentes na implementação de práticas inclusivas e a formação continuada para lidar com a diversidade no ambiente educacional são temas recorrentes nesse campo de estudo (Tavares Neto & Cruvinel, 2021; Rebelo et al., 2024).

Cabe observar que a discussão sobre DEI nas universidades federais brasileiras revela divergências. De acordo com Freitas et al. (2020), a principal divergência está na forma como a diversidade é compreendida e abordada nas instituições de ensino superior. Enquanto alguns veem a diversidade como um conceito meramente estético ou simbólico, outros a entendem como um processo profundo de transformação institucional que deve impactar todas as dimensões da universidade, desde as práticas pedagógicas até a gestão e a cultura institucional. Essa diferença de compreensão pode levar a práticas inconsistentes e a um impacto desigual das políticas de inclusão e equidade.

A Política Nacional de Educação Especial (2008) e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) estabelece diretrizes para garantir acesso, permanência e participação de qualidade dos estudantes com deficiência no ensino superior (Brasil, 2008). Entretanto, o esforço para promover a inclusão na esfera educacional exige modificações nas dimensões cultural e política, juntamente com o avanço de metodologias pedagógicas que assegurem o desempenho acadêmico e a participação plena desses estudantes (Lara & Sebastián-Heredero, 2020).

### **3 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

A presente pesquisa é qualitativa, exploratória e descritiva, com o objetivo de analisar as práticas e os desafios das políticas de DEI na UFJF. De acordo com Vergara (2000), o enfoque qualitativo permite uma compreensão aprofundada das implicações dessas políticas, enquanto a abordagem exploratória visa identificar e examinar as

práticas existentes e suas consequências. Considerando sua natureza descritiva, o trabalho mapeia e detalha as práticas de DEI. Além disso, caracteriza-se como um estudo de caso, conforme as diretrizes de Yin (2001), que enfatizam a análise de um fenômeno em seu contexto real. Esse tipo de estudo possibilita a investigação das práticas e desafios específicos das políticas de DEI na UFJF, oferecendo uma visão detalhada sobre sua implementação e os impactos gerados.

A pesquisa examina o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFJF para 2022-2027, que detalha ações afirmativas, políticas de cotas e estratégias de inclusão; relatórios de gestão; registros relacionados às políticas de DEI, abrangendo as atividades da Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF) e do NAI, com foco no impacto dessas políticas sobre grupos beneficiados, como cotistas e pessoas com deficiência e outros documentos institucionais.

A abordagem metodológica é fundamentada na orientação de Lakatos e Marconi (2001), que ressaltam a importância da análise documental para a compreensão detalhada das práticas institucionais, ao fornecer dados primários, contextualizar o ambiente e identificar padrões.

Também foram revisados registros de ações e iniciativas promovidas pela universidade, como eventos, cursos de formação e programas de suporte. O acesso a arquivos digitais da UFJF e a consulta a relatórios públicos disponíveis no site da universidade e em outras fontes oficiais.

O intervalo temporal da pesquisa abrange o período de 2012 a 2023, iniciado com a implementação da Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012). Este período foi escolhido para avaliar a evolução das políticas de DEI considerando que a introdução das cotas impactou significativamente o acesso e inclusão de grupos historicamente sub-representados na universidade.

O processo analítico incluiu a categorização das iniciativas e a avaliação de sua eficácia com base em critérios de acessibilidade, inclusão e equidade. A interpretação dos dados focou na identificação de padrões, desafios e boas práticas, além de compreender a evolução das políticas ao longo do tempo.

Entre as limitações do estudo, destaca-se a análise restrita a documentos institucionais e dados secundários, o que pode não capturar a totalidade das experiências vividas por estudantes, gestores e membros da comunidade acadêmica. A dependência exclusiva desses documentos, sem a realização de entrevistas ou a aplicação de questionários para obter perspectivas diretas dos envolvidos, restringe a profundidade da análise. Isso ocorre porque não são consideradas as experiências pessoais e percepções dos participantes dos programas de DEI e de outros membros da universidade. Como resultado, a compreensão das práticas e impactos das políticas de DEI pode ser incompleta, já que não se leva em conta as vivências individuais daqueles diretamente envolvidos.

## 4 ANÁLISE

A UFJF tem se destacado pelo compromisso com a DEI, conforme evidenciado pelas diversas iniciativas institucionais voltadas para a promoção de condições igualitárias no ambiente acadêmico. Entre essas iniciativas, destaca-se a implementação do NAI, que oferece suporte a estudantes com deficiência, que promove ações para fortalecer a integração e valorização das identidades étnico-raciais na universidade. Além disso, a universidade tem investido em programas de acolhimento e capacitação contínua para docentes, visando garantir uma abordagem pedagógica inclusiva. Esses dados são corroborados pelos relatórios institucionais anuais da UFJF, que detalham tanto a execução dessas iniciativas quanto os resultados alcançados, conforme a documentação oficial da universidade (UFJF, 2023). Fundada em 1960, a UFJF é uma das principais instituições de ensino superior do Brasil, localizada em Juiz de Fora, Minas Gerais, e se sobressai por seu papel pioneiro em educação, pesquisa e seu esforço contínuo para promover um ambiente acadêmico inclusivo e diverso.

Desde a criação da DIAAF em 2014 e do NAI em 2018, a UFJF tem implementado políticas e práticas que buscam garantir um ambiente mais inclusivo e equitativo para todos os membros da comunidade acadêmica (UFJF, 2014; UFJF, 2018). A DIAAF foi criada pela Resolução nº 14/2014 do Conselho Superior (CONSU) e suas funções foram estabelecidas

pela Portaria nº 1.172 de 15 de setembro de 2014, enquanto o NAI foi estabelecido por meio da Resolução 92/2018, do Conselho Setorial de Graduação (UFJF, 2014; UFJF, 2018).

O objetivo principal da DIAAF é promover e concretizar políticas que garantam a igualdade e o reconhecimento das diferenças e diversidades, bem como a inclusão de todos na UFJF. Entre suas competências, estão a promoção de condições institucionais para a implementação e o acompanhamento de políticas públicas voltadas às ações afirmativas, a manutenção de uma Ouvidoria Especializada em Ações Afirmativas para acolher denúncias e depoimentos sobre assédios, discriminações e preconceitos, e a atuação em parceria com o NAI (UFJF, 2023).

As metas da DIAAF incluem o acompanhamento dos grupos de estudantes cotistas, a atuação na acessibilidade física e psicológica dentro da universidade, a sensibilização e mobilização da comunidade acadêmica para a convivência cidadã com diversas realidades sociais, e a promoção de ações que visem a reversão de um quadro simbólico negativo sobre populações discriminadas. A DIAAF também se compromete a receber denúncias relacionadas a situações de assédios, discriminações e opressões (UFJF, 2023).

A implementação das cotas raciais, uma conquista histórica do movimento negro, levou à criação de Bancas de Heteroidentificação para verificar e validar as autodeclarações raciais, evitando fraudes no sistema de cotas. A DIAAF tem promovido cursos de formação para os membros dessas bancas, focados em cotas raciais e heteroidentificação (UFJF, 2023).

Além das ações voltadas para a população negra, a DIAAF também realiza o acolhimento, cadastro e acompanhamento dos estudantes com deficiência. Estes estudantes são integrados ao NAI, que foi criado pela Resolução 92/2018 do Conselho Setorial de Graduação com o objetivo de implementar políticas de ações afirmativas para pessoas com deficiência, Transtorno do Espectro Autista (TEA), Altas Habilidades e Superdotação. O NAI atua no suporte acadêmico e na elaboração de estratégias pedagógicas, realizando reuniões periódicas com as coordenações dos cursos e oferecendo matrícula assistida conforme as necessidades dos alunos (UFJF, 2019).

Dentre as atribuições do NAI, lista-se a formulação de políticas institucionais que facilitem o acesso, retenção e engajamento de funcionários públicos e estudantes

com deficiência, bem como outras necessidades especiais nas esferas acadêmica e administrativa da UFJF; promoção da colaboração intersetorial por meio da coordenação de informações e iniciativas dentro da universidade, especificamente sobre culturas, políticas e práticas de inclusão, com o objetivo de identificar e superar obstáculos que impedem a participação e acessibilidade de todos os estudantes e servidores públicos da UFJF; sistematização de esforços em conjunto com os Institutos e Faculdades para impulsionar a inclusão de estudantes com deficiência e outras necessidades especiais em alinhamento com as provisões educacionais especializadas exigidas por lei e; organização de processos de trabalho junto à equipe do NAI direcionados ao estabelecimento e execução de uma política de inclusão institucional (NAI, 2019, 2020).

O NAI também promove o acompanhamento especializado dos estudantes surdos por meio de tradutores e intérpretes de Língua Brasileira de Sinais (Libras). Além disso, realiza eventos de sensibilização e intercâmbios com profissionais de outras universidades para trocar experiências sobre práticas de acessibilidade e inclusão (UFJF, 2023; NAI, 2019). Outras metas do NAI incluem o monitoramento do empréstimo de recursos materiais, como notebooks e óculos Orcan, e a realização de eventos de formação para docentes sobre acessibilidade e inclusão (UFJF, 2023).

O Programa Incluir, criado pelo Ministério da Educação em 2005 (Brasil, 2020), teve um impacto significativo na promoção da acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência na UFJF. Dentre suas principais realizações, destaca-se a criação, em 2009, da Coordenação de Acessibilidade Educacional, Física e Informacional (Caefi), que lidera projetos voltados para a permanência de estudantes com deficiência e desenvolve ações de sensibilização da comunidade acadêmica sobre os desafios enfrentados por esse grupo (Amorim et al., 2019). O programa também foi fundamental na implementação de melhorias na acessibilidade arquitetônica do campus, estabelecendo um marco histórico para a inclusão na UFJF. Entre as modificações estruturais realizadas estão a criação da Caefi, a implantação de novas rampas e acessos no campus, que fazem parte de um esforço contínuo para tornar o ambiente acadêmico mais inclusivo (UFJF, 2020, 2023; Amorim et al., 2019).

Além das iniciativas de acessibilidade, a UFJF oferece diversos cursos e capacitações para treinar seus funcionários em DEI. Os treinamentos de DEI abordam uma variedade de temas, como sensibilização sobre diversidade em suas múltiplas dimensões, acessibilidade física e informacional, políticas de inclusão, práticas de inclusão no ambiente de trabalho e a importância da colaboração e responsabilidade coletiva. Esses temas refletem o compromisso da UFJF em criar um ambiente mais inclusivo e equitativo, preparando seus funcionários para lidar com as complexidades da diversidade no ambiente universitário (UFJF, 2023).

A análise da evasão na UFJF aponta para um cenário complexo no que se refere à política de cotas. Embora estudos indiquem que essa política tem ampliado o acesso de grupos historicamente marginalizados, ainda persistem desafios relacionados à permanência desses estudantes. Não há dados específicos da UFJF sobre a evasão de cotistas e não cotistas, mas pesquisas externas sugerem que as taxas de evasão entre esses grupos são semelhantes — cerca de 11% para cotistas e 10% para não cotistas em 2015 (Miranda, 2016; Baeta, 2016). No entanto, o contexto acadêmico e social vivenciado pelos cotistas pode influenciar essa taxa de maneira diferenciada, tornando necessário um acompanhamento mais detalhado desses estudantes.

As referências analisadas apontam que a política de cotas tem sido eficaz em aumentar a permanência dos alunos cotistas em comparação com as décadas anteriores, mas ainda existem desafios relacionados ao suporte acadêmico e à integração social desses alunos. A necessidade de suporte mais robusto e programas de orientação específicos para cotistas é uma constante, evidenciando que, embora a política tenha promovido avanços significativos, há espaço para melhorias no suporte às necessidades particulares desse grupo (Pinto, 2022; Miranda, 2016).

Apesar das significativas iniciativas da UFJF, a implementação de políticas de DEI enfrenta diversos desafios. A acessibilidade física e informacional para pessoas com deficiência é um dos maiores obstáculos. Embora a universidade tenha avançado na criação de núcleos de acessibilidade, ainda são necessárias melhorias contínuas

nas infraestruturas e nos serviços oferecidos para garantir a plena participação dos estudantes nas atividades acadêmicas e sociais (UFJF, 2023).

A sensibilização da comunidade acadêmica é outro desafio. A falta de compreensão sobre questões de DEI pode levar à resistência ou indiferença em relação às políticas implementadas. Portanto, promover uma cultura inclusiva exige esforços contínuos de educação e engajamento (UFJF, 2023). Além disso, a estrutura institucional e a alocação de recursos financeiros e humanos são basilares para a eficácia das políticas de DEI. A UFJF, por meio da DIAAF e do NAI, tem buscado desenvolver essas estruturas, mas ainda enfrenta desafios nesse aspecto (UFJF, 2023).

A diversidade de identidades e experiências, incluindo gênero, raça, etnia e orientação sexual, também representa um desafio. A UFJF precisa abordar essas múltiplas dimensões de forma integrada, o que pode ser complexo devido à variedade de perspectivas e necessidades dentro da comunidade acadêmica (UFJF, 2023). Outro desafio importante é o monitoramento e a avaliação das políticas de DEI. A ausência de mecanismos eficazes para avaliar o impacto das ações afirmativas pode dificultar a identificação de falhas e a promoção de melhorias. Portanto, é recomendado que a universidade desenvolva indicadores claros e métodos de avaliação para medir a eficácia das políticas e a satisfação da comunidade com as iniciativas de inclusão (UFJF, 2023).

O Quadro 1 a seguir apresenta uma análise das políticas de inclusão e acessibilidade da UFJF, destacando a categorização das iniciativas, critérios de avaliação, padrões identificados, boas práticas e desafios enfrentados pela instituição. As categorias abrangem Criação e Estruturação, Políticas de Inclusão, Acessibilidade Física, Suporte Acadêmico, Capacitação e Formação, Sensibilização, Avaliação e Monitoramento, e Inclusão de Diversidades. As iniciativas destacadas incluem a criação da DIAAF em 2014 e do NAI em 2018, ambas focadas em promover a diversidade, equidade e inclusão na universidade.

## Quadro 1 – Análise das Políticas de Inclusão e Acessibilidade da UFJF

### Criação e Estruturação

Iniciativas: Diretoria de Ações Afirmativas (2014); Núcleo de Apoio à Inclusão (2018).

Critérios de Avaliação: Estabelecimento e funcionamento.

Padrões Identificados: Criação de núcleos dedicados a DEI.

Boas Práticas: Implementação de núcleos específicos para ações afirmativas.

Desafios: Desenvolvimento contínuo das estruturas e alocação de recursos.

### Políticas de Inclusão

Iniciativas: Políticas de cotas raciais, Bancas de Heteroidentificação, acolhimento de estudantes com deficiência.

Critérios de Avaliação: Implementação de políticas; Efetividade das ações.

Padrões Identificados: Validação de autodeclaração.

Boas Práticas: Formação de bancas de heteroidentificação. Capacitação sobre cotas raciais.

Desafios: Necessidade de acompanhamento efetivo dos cotistas.

### Acessibilidade Física

Iniciativas: Modificações estruturais; Programa Incluir; criação da Caefi.

Critérios de Avaliação: Acessibilidade arquitetônica e informacional.

Padrões Identificados: Melhoria na infraestrutura do campus.

Boas Práticas: Criação de rampas, acessos e adaptações arquitetônicas.

Desafios: Necessidade de melhorias contínuas na infraestrutura para plena acessibilidade.

### Suporte Acadêmico

Iniciativas: Atendimento a estudantes com deficiência, suporte especializado, matrícula assistida, uso de Libras.

Critérios de Avaliação: Suporte acadêmico; inclusão no ambiente educacional.

Padrões Identificados: Suporte personalizado e estratégias pedagógicas adaptadas.

Boas Práticas: Acompanhamento especializado, inclusão de tradutores e intérpretes.

Desafios: Implementação uniforme de suporte acadêmico e monitoramento das necessidades individuais.

### Capacitação e Formação

Iniciativas: Cursos e capacitações em DEI para funcionários.

Critérios de Avaliação: Treinamento em diversidade e inclusão.

Padrões Identificados: Formação contínua sobre DEI.

Boas Práticas: Capacitações para sensibilização e práticas de inclusão.

Desafios: Necessidade de engajamento contínuo e avaliação da eficácia dos treinamentos.

### Sensibilização

Iniciativas: Eventos de sensibilização; intercâmbios com outras universidades.

Critérios de Avaliação: Aumento da conscientização e engajamento.

Padrões Identificados: Realização de eventos e intercâmbios.

Boas Práticas: Eventos de sensibilização e troca de experiências.

Desafios: Resistência ou indiferença sobre DEI por parte de alguns membros da comunidade acadêmica.

Continua

## Quadro 1 – Análise das Políticas de Inclusão e Acessibilidade da UFJF

Continuação

<b>Avaliação e Monitoramento</b>
<u>Iniciativas:</u> Monitoramento de políticas e práticas de DEI; desenvolvimento de indicadores e métodos de avaliação.
<u>Critérios de Avaliação:</u> As políticas são avaliadas com indicadores claros, como a inclusão de cotistas e a acessibilidade.
<u>Padrões Identificados:</u> A evasão na UFJF ainda carece de dados específicos para uma comparação precisa entre cotistas e não cotistas, mas pesquisas externas sugerem taxas semelhantes entre esses grupos.
<u>Boas Práticas:</u> Coleta de dados e <i>feedback</i> da comunidade acadêmica para avaliar a efetividade das políticas.
<u>Desafios:</u> Existem barreiras de acessibilidade e a necessidade de mecanismos eficazes de monitoramento das políticas de DEI.
<b>Inclusão de Diversidades</b>
<u>Iniciativas:</u> Atendimento a diferentes dimensões de diversidade (gênero, raça, etnia, orientação sexual).
<u>Critérios de Avaliação:</u> Inclusão de múltiplas identidades.
<u>Padrões Identificados:</u> Abordagem integrada das diversas dimensões de identidade.
<u>Boas Práticas:</u> Estratégias para inclusão de diversas identidades.
<u>Desafios:</u> Complexidade em abordar e integrar múltiplas dimensões de diversidade.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa, 2024

Em resumo, a análise das políticas de inclusão e acessibilidade da UFJF, conforme apresentada no Quadro 1, aponta avanços importantes, mas também desafios a serem superados. A criação da DIAAF e do NAI, a implementação de políticas de cotas raciais, a formação de bancas de heteroidentificação e as adaptações estruturais promovidas pelo Programa Incluir e pela Caefi representam iniciativas relevantes para a promoção da diversidade e inclusão. No entanto, ainda há a necessidade de acompanhamento contínuo dos cotistas, aprimoramento da infraestrutura para garantir acessibilidade plena e maior uniformidade na oferta de suporte acadêmico. A capacitação em DEI para funcionários e os eventos de sensibilização têm contribuído para o engajamento da comunidade, mas a resistência de alguns membros e a ausência de avaliações mais assertivas dessas iniciativas demonstram a importância de ajustes. Além disso, a análise e o monitoramento das políticas, por meio da coleta de dados e feedback, evidenciam a necessidade de aprimorar os mecanismos de acompanhamento. No que

se refere à inclusão de diversidades, a universidade ainda enfrenta dificuldades na integração de múltiplas identidades, o que exige uma abordagem mais estruturada.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo avaliar as políticas de DEI na UFJF, focando no impacto da Lei de Cotas e nas iniciativas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência. A análise revela um comprometimento significativo da UFJF com a promoção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e representativo. Desde a implementação da Lei de Cotas em 2012, que destina vagas para estudantes de escolas públicas e para grupos historicamente marginalizados, até as recentes iniciativas para incluir pessoas com deficiência, a universidade tem demonstrado um esforço contínuo para garantir a equidade no ensino superior.

Os resultados indicam que, apesar dos avanços significativos, os desafios persistem. As taxas de evasão semelhantes entre cotistas e não cotistas sugerem que a política de cotas tem sido efetiva em promover a permanência dos estudantes. No entanto, barreiras culturais e institucionais, assim como a necessidade de programas de suporte mais robustos, ainda são obstáculos relevantes. Superar essas dificuldades requer uma abordagem abrangente para garantir que todos os estudantes possam alcançar seu pleno potencial acadêmico.

A UFJF, com suas iniciativas como a DIAAF e o NAI, exemplifica boas práticas na implementação de políticas de DEI. A atuação dessas instituições demonstra um esforço positivo para criar um ambiente acadêmico mais acessível e inclusivo. No entanto, o estudo também revela a necessidade de monitoramento contínuo e avaliação crítica das políticas DEI para identificar áreas que precisam de melhorias e garantir a eficácia das iniciativas.

Para aprimorar as políticas de DEI na UFJF, recomenda-se a adoção de medidas adicionais, como a ampliação dos programas de orientação e suporte acadêmico para cotistas, com foco na adaptação das metodologias pedagógicas às necessidades diversificadas dos alunos. Além disso, a universidade poderia estabelecer parcerias

com organizações externas para fornecer suporte psicológico e profissional contínuo aos estudantes. A criação de fóruns regulares de diálogo entre a administração, os docentes e os estudantes podem ajudar a identificar e abordar desafios emergentes de forma mais ágil. Outra sugestão é a implementação de um sistema de monitoramento mais robusto, com métricas específicas para avaliar o impacto das políticas DEI na vida acadêmica e no bem-estar dos alunos, possibilitando ajustes baseados em evidências.

Para futuras pesquisas, recomenda-se a inclusão de métodos qualitativos, como entrevistas e questionários, que poderiam fornecer uma visão mais detalhada sobre os desafios e as percepções dos participantes. Além disso, seria útil investigar a diversidade dentro da própria população de estudantes cotistas e as diferenças nas condições de inclusão entre diferentes áreas e cursos da universidade.

Em conclusão, a promoção de Diversidade, Equidade e Inclusão nas universidades federais brasileiras, como exemplificado pela UFJF, representa um avanço significativo em direção a um sistema educacional mais justo e representativo. No entanto, é essencial que as políticas continuem a ser aprimoradas com base em análises críticas e feedbacks práticos, garantindo que todos os estudantes tenham a oportunidade de alcançar o sucesso acadêmico e profissional.

## REFERÊNCIAS

- American Psychological Association. (2012). *Manual de publicação da APA* (6. ed., D. Bueno, trad.). Porto Alegre: Penso.
- Appolinário, F. (2004). *Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico*. São Paulo, SP: Atlas.
- Beraldo, A. F. de C. A., & Magrone, E. (2012). Política de cotas na UFJF: eficácia e eficiência. *Revista de Ciências Humanas*, 12(2), 370-387.
- Brasil. (2008). *Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva*. Brasília: Ministério da Educação. Recuperado de: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>.
- Brasil. (2020). *Programa de Acessibilidade na Educação Superior (Programa Incluir)*. Brasília: Ministério da Educação. Recuperado de: <https://www.gov.br/mec/pt-br/areas-de-atuacao/es/incluir>.

Brasil (2010). Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010. Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil – PNAES. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 jul. 2010. Recuperado de: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm)

Brasil. (2012). *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Institui o Programa de Cotas para o Ensino Superior. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 ago. 2012. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm).

Brasil. (2012). *Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012*. Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 out. 2012. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm).

Brasil. (2014). *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014*. Institui o Plano Nacional de Educação – PNE. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 26 jun. 2014. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm).

Brasil. (2015). *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm).

Brasil. (2015). *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep)*. Censo da Educação Superior 2022. Recuperado de: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>.

Brasil. (2016). *Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016*. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 dez. 2016. Recuperado de: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13409.htm)

Brasil. (2023). *Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023*. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 nov. 2023. Recuperado de: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14723.htm)

Cassiano Caon Amorim, Vargasa, C., & Mylene Cristina Santiago. (2019). Inclusão no ensino superior: um processo em pauta na Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF. *Doxa: Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 21(2), 334–348.

Childs, P., & Stromquist, N. P. (2015). Academic and Diversity Consequences of Affirmative Action in Brazil. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 45(5), 792–813.

Courey, J. S., Tappe, P., Sike, J., & Lepage, P. (2012). Improved lesson planning with universal design for learning (UDL). *Teacher Education and Special Education*, 36(1), 7-27.

- Fabíola Marinho Costa et al. (2019). Diversidade entre docentes das Instituições de Educação Superior brasileiras. *Revista Educação Psicologia e Interfaces*, 3(4), 67–82.
- Franco, M. A. M., Silva, M. M. da, & Torisu, E. M. (2018). Inclusão e inovação pedagógica: políticas e práticas de formação no Ensino Superior. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 13(esp2), 1320–1333.
- Felicetti, V. L., & Morosini, M. C. (2009). Equidade e iniquidade no ensino superior: uma reflexão. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 17(62), 9–24.
- Freitas, J. B. de, Lemos, F., Flor, J., Sá, I., & Feres Júnior, J. (2020). *Políticas de ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras* [Levantamento Ação Afirmativa]. Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ, Instituto de Estudos Sociais e Políticos – IESP, Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa. Recuperado de <https://gemaai.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2022/10/Levantamento-2020-versao-final.pdf>
- Galasso, B., & Cristina de Mattos Battistello, V. (Eds.). (2021). *Inclusão e educação: avanços e desafios*. Editora Uniedusul.
- Heringer, R. (2024). Affirmative Action Policies in Higher Education in Brazil: Outcomes and Future Challenges. *Social Sciences*, 13(3), 132–132.
- Iensue, G. (2021). Diversidade, equidade e ações afirmativas para os negros na educação superior brasileira. *Revista de Direito*, 13(01), 01-31.
- Lara, P. T., & Sebastián-Heredero, E. (2020). Organização do acesso e permanência das pessoas com deficiência no ensino superior a partir da instauração do Programa Incluir. *Revista Online de Política e Gestão Educacional*, 24(esp. 2), 1137–1164.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2001). *Fundamentos de metodologia científica* (4. ed.). São Paulo: Atlas.
- Lehmkuhl, M. de S., & Fröhlich, R. (Eds.). (2022). *Inclusão no ensino superior: políticas, práticas e formação de professores na FAED/UDESC*. Campo Grande: Editora Inovar. 177p.
- Lepes, Laboratório de Estudos e Pesquisas em Educação Superior da UFRJ, & Ação Educativa. (2022). *Avaliação das Políticas de Ação Afirmativa no Ensino Superior no Brasil: Resultados e Desafios Futuros*.
- Maia, G. L., Araújo, R. A. P. de, & Oliveira, I. D. (2021). Trajetória da população universitária brasileira. *Revista de Direito*, 13(02), 01-22.
- Miranda, W. P. de. (2019). Evasão e retenção no ensino superior: o caso do curso de Ciências Contábeis do campus sede da UFJF. *Cadernos de Ciências Contábeis e Administração*, 12(2), 66-78.
- Neves, C. E. B. (2014). Diversity in higher education in Brazil: Practices and challenges. In K. Watson & S. Mudalige (Eds.), *Diversity and inclusion in higher education* (1st ed., p. 26). Routledge.

- Nozu, W. C. S., Siems, M. E. R., & Kassar, M. C. M. (Eds.). (2021). *Políticas e práticas em educação especial e inclusão escolar* [recurso eletrônico]. Íthala.
- Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI) UFJF. (2020). *Orientações para acessibilidade de estudantes com deficiência no ensino remoto emergencial (ERE)* (K. C. V. Antunes, M. C. Santiago, I. M. Moreira, & A. B. R. Melo, Orgs.). Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Nunes, C., & Madureira, I. (2015). Desenho Universal para a Aprendizagem: Construindo práticas pedagógicas inclusivas. *Invest. Práticas*, 5(2), 126-143.
- Oliveira, J. D. (2019). Análise da produção científica com a temática inclusão no ensino superior: Reflexões sobre artigos publicados no período de 2016 a novembro de 2018. *Revista Educação Especial*, 32, 73.
- Perlingeiro, L. M., Gomes, L. P., & Freitas, R. M. (2020). A inclusão de estudantes com deficiência em universidades públicas. *Revista Brasileira de Educação*, 25, e250007.
- Rebelo, A. S., Martins, B. A., & Guimarães, D. N. (Eds.). (2024). *Políticas e práticas educacionais em perspectiva inclusiva*. Encontrografia, Anped.
- Saccaro, A., França, M. T. A., & Jacinto, P. de A. (2016). Retenção e evasão no ensino superior brasileiro: Uma análise dos efeitos da bolsa permanência do PNAES. In Anais do 44º Encontro Nacional de Economia (Foz do Iguaçu). ANPEC.
- Sanfilippo, F., Pomeroy, C., & Bailey, D. (2023). Diversity, equity, and inclusion. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/375223991\\_Diversity\\_Equity\\_and\\_Inclusion](https://www.researchgate.net/publication/375223991_Diversity_Equity_and_Inclusion)
- Santos, E., & Silva, M. P. da. (2012). Equidade e igualdade na reconfiguração da educação superior brasileira – Governos FHC e Lula. *Poiesis – Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado – Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL)*, 6(10), 452-478.
- Secretaria Geral, Ministério dos Povos Indígenas, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, Ministério da Igualdade Racial, & Ministério da Educação. (2023). *Cartilha Lei de Cotas*. <https://www.gov.br/mec/pt-br/lei-de-cotas-cartilha.pdf>
- Silva, G. H. G. da. (2019). An overview of affirmative action policies in public federal universities in Southeast Brazil. *Cadernos de Pesquisa*, 49(173), 184–206.
- Silva, P. T. de F. e, & Sampaio, L. M. B. (2022). Políticas de permanência estudantil na educação superior: reflexões de uma revisão da literatura para o contexto brasileiro. *Revista de Administração Pública*, 56, 603–631. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rap/a/XcTGnqJTkq9wdJZZ4PpwqFd/?lang=pt>
- Tavares Neto, J. Q., & Cruvinel, P. H. M. (2021). A mudança do habitus das instituições federais de ensino superior através de políticas públicas inclusivas: A necessidade de ir mais além. *Revista de Direito Brasileira*, 27(10), 398.

Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). (2014). *Resolução n.º 14/2014: Altera a estrutura organizacional da Reitoria da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), integrada pelas Pró-reitorias, secretarias e diretorias que especifica.* Recuperado de: <https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2015/11/Resolu%C3%A7%C3%A3o-14.2014.pdf>

Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). (2018). *Resolução n.º 092/2018: Aprova a criação do Núcleo de Apoio à Inclusão.* Recuperado de: [https://www2.ufjf.br/congrad/files/2018/02/RES\\_092.2018-N%C3%BAcleo-de-Apoio-%C3%A0-Inclus%C3%A3o.pdf](https://www2.ufjf.br/congrad/files/2018/02/RES_092.2018-N%C3%BAcleo-de-Apoio-%C3%A0-Inclus%C3%A3o.pdf)

Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). (n.d.). Étnico-racial. Recuperado de: <https://www2.ufjf.br/diaaf/acoes-desenvolvidas/neab/>

Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). (n.d.). *Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI).* Recuperado de: <https://www2.ufjf.br/nai/>

Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). (2019). *Cartilha do Núcleo de Apoio à Inclusão (NAI).* Recuperado de: <https://www2.ufjf.br/nai/wp-content/uploads/sites/61/2019/12/Cartilha-do-N%C3%BAcleo-de-Apoio-%C3%A0-Inclus%C3%A3o-NAI.pdf>

Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). (2022). *Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2022-2027.* Recuperado de: <https://www2.ufjf.br/pdi/wp-content/uploads/sites/249/2022/05/PDI-UFJF-2022a2027.pdf>

Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). (2024). *Relatório de Gestão: Exercício 2023.* Recuperado de: <https://www2.ufjf.br/noticias/wp-content/uploads/sites/2/2024/04/reltrio-de-gesto-2023.pdf>

Vergara, S. C. (2000). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração* (3rd ed.). Atlas.

Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: Planejamento e métodos* (2nd ed.). Bookman.

## Como citar este artigo

Campos, M. V. B. (2025). Diversidade em ação: a experiência da UFJF na promoção da igualdade e inclusão. *Revista Práticas de Administração Pública*, Santa Maria, 9, e89206. <https://doi.org/10.5902/2526629289206>.