



Revista on line de Política e Gestão Educacional
Online Journal of Policy and Educational Management



¹ Professora Associada do Departamento de Educação, Ciências Sociais e Políticas Públicas e dos programas de pós-graduação em Educação Escolar e em Planejamento e Análise de Políticas Públicas.

² Professor Associado do Departamento de Educação e do programa de pós-graduação em Educação Escolar Universidade Estadual Paulista (UNESP), Araraquara – São Paulo (SP) – Brasil.



A AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DIRECIONADA AO PLANEJAMENTO NA UNIVERSIDADE

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DIRIGIDA A LA PLANIFICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

INSTITUTIONAL ASSESSMENT DIRECTED TO PLANNING AT THE UNIVERSITY

Hilda Maria Gonçalves da SILVA¹

hilda.silva@unesp.br

Sebastião de Souza LEMES²

ss.lemes2@gmail.com



Como referenciar este artigo:

Silva, H. M. G. da.; Lemes, S. de S. (2025). A avaliação institucional direcionada ao planejamento na universidade. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 29, e025083. <https://doi.org/10.22633/rpge.v29i00.20722>

Submetido em: 30/09/2025

Revisões requeridas em: 06/10/2025

Aprovado em: 04/11/2025

Publicado em: 20/11/2025

RESUMO: Este artigo analisa a avaliação institucional sob a ótica da composição e da regulação do planejamento educacional. O objetivo é evidenciar a contribuição da metodologia de avaliação em processo na elaboração de instrumentos avaliativos capazes de oferecer um retrato mais qualitativo das diferentes dimensões e setores da instituição, além de subsidiar a construção de ações futuras de forma sistematizada e alinhada à realidade e aos avanços da universidade.

PALAVRAS-CHAVE: Avaliação institucional. Planejamento. Avaliação em processo. Universidade.

RESUMEN: Este artículo analiza la evaluación institucional desde la perspectiva de la composición y regulación de la planificación educativa. El objetivo es resaltar el aporte de la metodología de evaluación en proceso en el desarrollo de instrumentos de evaluación capaces de ofrecer un retrato más cualitativo de las diferentes dimensiones y sectores de la institución, además de apoyar la construcción de acciones futuras de manera sistemática y alineada con la realidad y los avances de la universidad.

PALABRAS CLAVE: Evaluación institucional. Planificación. Evaluación en proceso. Universidad.

ABSTRACT: This article analyzes institutional assessment from the perspective of the composition and regulation of educational planning. The objective is to highlight the contribution of the evaluation methodology in the process of developing evaluation instruments capable of offering a more qualitative portrait of the different dimensions and sectors of the institution, in addition to supporting the construction of future actions in a systematic way and aligned with the university's reality and advances.

KEYWORDS: Institutional assessment. Planning. In-Process assessment. University.

Artigo submetido ao sistema de similaridade



Editor: Prof. Dr. Sebastião de Souza Lemes

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

INTRODUÇÃO

A avaliação institucional nas universidades tem sido, muitas vezes, reduzida a um exercício restrito de prestação de esclarecimentos sobre as ações desenvolvidas ao longo do quinquênio ou, de forma ainda mais limitada, a um relatório de prestação de contas da gestão. Nessa perspectiva, a avaliação tende a se concentrar apenas em números e a assumir um caráter retrospectivo, funcionando como um olhar para o retrovisor, sem se abrir à reflexão crítica e ao planejamento das ações futuras da universidade.

É necessário superar a compreensão da avaliação como um fim em si mesma, reduzida à apresentação de resultados. O planejamento das ações futuras de uma universidade é uma tarefa complexa, que demanda mais do que a mera coleta de informações e requer a produção de conhecimento qualificado sobre a situação da realidade institucional — “situação” concebida aqui à luz do Planejamento Estratégico Situacional (PES) (Matus, 1987).

Nesse sentido, torna-se indispensável compreender aspectos qualitativos e quantitativos relacionados ao ensino, à pesquisa, à extensão e à gestão universitária, a partir da perspectiva de seus diferentes atores sociais. Tal conhecimento deve emergir de um olhar coletivo e sistematizado, construído a partir de um processo avaliativo orientado ao aprimoramento da instituição em suas funções e em seu contexto de atuação.

O PES e a avaliação institucional

O PES, idealizado por Carlos Matus (1987), como uma alternativa ao planejamento governamental tradicional, foi concebido no final da década de 1970, mas permanece atual no âmbito do planejamento público.

O agente público, ao colocar um planejamento em curso — desde sua concepção até seu monitoramento, avaliação e necessárias retomadas de curso —, precisa ter clareza de que está lidando com uma realidade complexa, dinâmica e marcada por conflitos. Desse modo, planejar, no âmbito das políticas sociais, como é o caso da educação, é uma tarefa complexa que envolve incertezas, negociações e múltiplos atores sociais.

Para Matus (1987) a concepção de um plano institucional que irá orientar as ações futuras e suas retomadas passa pelo entendimento da provisoriedade da realidade, num contexto marcado pela circunstancialidade, correlação de forças e multiplicidade de atores. Sua metodologia parte de cinco princípios básicos: a dimensão política, a realidade como situação, os problemas como base, a participação e a dinamicidade.

Nesse sentido, o planejamento como campo político não resulta de decisões neutras; estas estão, antes de tudo, baseadas em concepções de mundo, interesses e paradigmas. Desse modo, trata-se de um campo de conflitos que demanda negociação frequente. A

situação reivindica a compreensão da subjetividade da realidade concreta, uma vez que essa realidade é o resultado da vivência dos atores sociais que compõem o ambiente em que o planejamento se insere.

O fato de o problema público envolver múltiplos atores sociais torna a participação crucial, pois permite incluir diferentes perspectivas, o que se constitui como uma das características fundamentais da complexidade do planejamento público. A dinâmica do ambiente institucional, por sua vez, caracterizada por seus diferentes atores sociais, reconfigura cotidianamente o espaço no qual o planejamento se insere. Assim, esse planejamento se concretiza no interior de um organismo vivo.

A partir desses princípios, o PES, como metodologia, compreende o planejamento público para muito além do plano, como um processo de conhecimento da situação da instituição, de negociação e adaptação constantes, conjugando um esforço de intervenção sistemática e estratégica na realidade, buscando sempre avançar na qualidade da ação e na justiça social. Esse planejamento se constitui pelas seguintes etapas: explicativa, normativa, estratégica e tático-operacional.

A dimensão explicativa do planejamento busca conhecer o espaço mais amplo no qual este incidirá. Nesse sentido, procura identificar os problemas, seus graus de complexidade, suas causas e consequências e, conseqüentemente, compreender a situação da instituição em suas diferentes extensões.

A partir desse conhecimento, é possível estabelecer prioridades e metas. Assim, na dimensão normativa, definem-se os objetivos e as metas, constituindo as transformações que se pretende alcançar. Para tanto, faz-se necessário, numa dimensão estratégica, situar o grau de exequibilidade do plano em construção, delimitando as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças envolvidas nesse processo, bem como os agentes sociais, seus interesses, concepções e engajamento.

Finalmente, estabelecer as ações concretas que paulatinamente levarão às transformações almejadas é o caráter da dimensão tático-operacional. Nela, definem-se os cronogramas, os responsáveis por cada ação, a regularidade dos processos de monitoramento e avaliação e os recursos destinados à sua execução.

O planejamento, para o campo da educação, pensado nesses moldes, reivindica uma avaliação institucional em processo, uma vez que a compreensão de toda a complexidade da situação do espaço no qual se incidirá é fundamental para conferir maior assertividade em todas as etapas desse planejamento.

Uma concepção de avaliação em processo

A avaliação em processo significa, diante da insuficiência de dados ou informações sobre a realidade na qual esses dados ganham significado, a intenção de revelar e valorar a realidade do objeto avaliado, fundamentando-se em sua construção epistemológica. A finalidade do ato avaliativo é, fundamentalmente, revelar, do ponto de vista contextual, aspectos situacionais do objeto em sua realidade circunstancial; orientar, reorientar e controlar componentes e variáveis; além de permitir a documentação que possibilita registrar e armazenar informações sobre todo o processo desenvolvido.

É essencial evidenciar que, para a avaliação assim definida, as necessidades do objeto — neste caso, a instituição universitária — e suas características são elementos que definem os componentes avaliativos, subsidiam a construção de seus instrumentos e orientam os procedimentos de análise e de ação. O ato de avaliar não se configura como um ato de poder ou de domínio; trata-se de uma dimensão que utilizamos para o controle e com a qual precisamos evoluir continuamente (Bonniol & Vial, 2001, p. 357). Além disso, deve possibilitar a “revelação”, no sentido de conhecimento, dessa realidade em transformação.

Um planejamento que se pretenda estratégico e, principalmente, situacional, nos termos de Matus (1987), não pode prescindir de avaliações nesses moldes, tanto para o ponto de partida do planejamento (sua concepção) quanto para o acompanhamento e a regulação de suas metas, estratégias e ações. Planejar e avaliar tornam-se, assim, procedimentos imbricados, no sentido mais amplo da palavra, ou seja, possuem relação complexa, são complementares e estreitamente vinculados.

Nesse sentido, a construção dos instrumentos de uma avaliação institucional em processo deve produzir material capaz de promover uma coleta de dados com finalidade de análise avaliativa. Cumpre indagar: que perguntas se pretende responder? Qual é o resultado pretendido? Que usos se pretende fazer desse resultado? Em suma, quais situações se pretende identificar e conhecer? Para quem e para quê?

A avaliação institucional em processo, pensada de modo articulado com o planejamento, é transformadora tanto em termos metodológicos e de conteúdo quanto de forma. Trata-se de uma proposta de redefinição do ponto de partida, do percurso e da tomada de decisão. Para discutir e problematizar essas questões, é preciso intensificar a reflexão acerca de alguns elementos que versam sobre os princípios que estão na base estruturante dos fundamentos da avaliação.

Em um primeiro momento, é necessário ter a mais absoluta clareza de que, para uma avaliação ocorrer, é preciso haver sempre uma “circunstância” que a defina e um instrumento que a materialize, pois não há avaliação sem que exista um objeto avaliado — a avaliação não existe de forma autônoma, sem o objeto que a preceda e a defina.

Isso posto, como se trata de uma proposta de redefinição de ponto de partida e de percurso, o que ocorre se o instrumento está pronto e contém inúmeras restrições em relação aos componentes que deverão ou serão valorados? Essa discussão precisa ser mais ampla. Se o que se busca é uma redefinição tanto do ponto de partida quanto do percurso, é necessário indagar: para chegar onde? Dependendo de onde se quer chegar — e, especialmente no caso da universidade, como instituição de princípios básicos bem claros, definidos inclusive normativamente —, os componentes que caracterizam e definem esse lugar estão dados a priori, e não há espaço para sua redefinição. Quanto ao percurso, porém, há.

A universidade é, por sua dimensão e natureza, uma instituição de grande complexidade; por isso, a pergunta sobre para onde se pretende conduzir essa instituição é das mais difíceis de ser respondida, e apenas o conjunto harmônico e dinâmico de sua estrutura funcional pode fazê-lo. Para isso, antes que um instrumento defina a priori a dinâmica e a direção, é preciso que se estabeleça o diálogo construtivo e constitutivo a partir do objeto a ser avaliado e de sua trajetória até o lugar onde se deseja que esse objeto chegue. O conjunto harmônico e dinâmico da estrutura funcional da universidade também é composto por uma dimensão superior de gestão, com papel e prerrogativas de significativo relevo para que a dinâmica da trajetória contemple o lugar (a meta) onde se quer chegar. Se o lugar onde se quer chegar não é negociável ou mesmo discutível, então que o sejam o tempo e as condições para tanto.

Essas questões, assim apresentadas, têm como fundamento que a avaliação institucional da universidade é algo de grande complexidade. Pode-se dizer que a questão da avaliação é tão antiga quanto a própria civilização (Lefton, 1977). Esse autor mostra que, por meio de registros escritos, os sumérios, sociedade do Vale do Eufrates, há aproximadamente seis mil anos, tinham uma percepção peculiar de avaliação, realizando-a com frequência. Necessitavam saber o valor das coisas que transacionavam, como, por exemplo, dos metais e das ferramentas. O que é mais importante: efetuavam avaliações daquilo que lhes era mais conveniente e que lhes garantia prosperidade. Sabiam, portanto, quais objetos materiais afetavam a prosperidade da sociedade e como as pessoas influenciavam para que tal situação se apresentasse e se mantivesse. Prevalecia uma concepção de fomento a melhores desempenhos, pois tinham o entendimento de que isso lhes possibilitaria aumento de valor. Pelo que apresenta Lefton (1977), tem-se muito a aprender com os sumérios.

Chiavenato (1994, 1998), por sua vez, ao assegurar que as práticas de avaliação vêm de um passado menos remoto, cita o exemplo de Inácio de Loyola, no século XIV, que se serviu, para isso, de “um sistema combinado de relatórios e notas de atividade e, principalmente, do potencial de cada um dos jesuítas”. Na literatura mais recente, percebe-se claramente a tendência de uso da Avaliação de Desempenho para fins associados à remuneração, qualificação, bonificação, progressão de carreira ou qualquer outra finalidade que favoreça as pessoas ou

as organizações. Cada vez mais se associam os ganhos variáveis ao desempenho da própria organização durante um determinado exercício.

McGregor (1960), ao apresentar sua crítica à avaliação de desempenho na área de Recursos Humanos, destaca que esta é tratada como uma simples técnica de administração de pessoal, quando deveria ser utilizada para outros propósitos, como, por exemplo, a administração estratégica. Entre outros fundamentos que se poderiam utilizar, a busca histórica nos permitiria apresentar algumas dezenas deles e, nesse sentido, parece que Bonniol e Vial (2001) são dois autores contemporâneos — entre outros, é claro — que nos mostram fundamentos consistentes para que se possa discutir melhor o assunto em pauta. Esses autores apresentam três concepções de avaliação na atualidade: avaliação enquanto medida, avaliação enquanto gestão e avaliação como (e em direção à) problemática dos sentidos.

Neste momento, a concepção da avaliação como gestão nos parece aquela que melhor atende às necessidades atuais da instituição, uma vez que é a que ressalta o processo. Nessa perspectiva, e ainda conforme Bonniol e Vial (2001), a avaliação está entre os procedimentos essenciais de toda atividade de gestão, uma vez que constitui o núcleo do processo de regulação de todo o sistema em sua dinâmica transformadora.

A partir de uma concepção consubstanciada por vários modelos — como, por exemplo, o da avaliação do domínio pelos objetivos de Tyler (1974) ou o da avaliação pelo sucesso de Bloom (1956) —, nos aproximamos do modelo em que a avaliação é associada à intervenção e à tomada de decisão. Bonniol e Vial (2001) apontam que o modelo de decisão acentua a relação entre os dados da coleta de informações e os responsáveis pela decisão. Esses autores afirmam, com veemência, que o ato de avaliar não se configura como um ato de poder ou de dominação, mas como uma dimensão com a qual se conta para controle e cuja evolução precisamos acompanhar. Contudo, o controle tem seu eixo na coerência e na homogeneidade.

A avaliação, em seu eixo e especificidade, de forma diferente, coloca-se em termos de signifiante e de significação, o que implica um questionamento sobre o sentido. O controle repousa sobre dispositivos construídos e o mais transparentes possível, enquanto a avaliação representa, nesse contexto, um processo e um procedimento que comportam sempre, e necessariamente, zonas de opacidade irreduzível. Lemes (2001), em uma de suas discussões sobre a avaliação em processo, afirma que a avaliação deve possibilitar a revelação, no sentido de conhecimento da realidade do objeto em sua circunstancialidade processual.

Assim, a avaliação precisa, na atualidade, ser vista como instrumento de regulação em processos necessariamente mediados de forma adequada. Ainda segundo Lemes, esse contexto deve considerar as argumentações de Jacques Ardoino e Berger (1986), quando afirma que “as condutas complexas na avaliação a comprometem com a busca da realidade praxiológica e epistemológica do objeto. Seja esta complexidade sistêmica ou dialética” (p. 124).

Sem a preocupação, neste momento, de uma busca mais detalhada e, menos ainda, com a pretensão de esgotar o assunto, observa-se que a avaliação institucional, assim colocada, tem como ponto de partida o levantamento e a caracterização das necessidades da instituição, para que se oriente melhor o planejamento na direção de seus objetivos e metas, buscando aprimorar e qualificar as componentes mais significativas em cada segmento e na estrutura institucional como um todo.

Desse ponto de vista, constrói-se, centralmente, os instrumentos e definem-se os respondentes, bem como os caminhos de sua análise, a fim de evidenciar os parâmetros analíticos qualificadores dos referidos desempenhos em cada segmento. Com efeito, pode-se, então, propor ajustes, estratégias de ação, intervenções específicas e mapas visuais, ligando aspectos intangíveis a resultados mensuráveis, além da disponibilidade de material analítico para o aporte de recursos em contrapartidas institucionais.

Os instrumentos, assim apresentados, possibilitam a coleta de dados e informações desvinculados das necessidades circunstanciais do objeto avaliado e valorados de acordo com expectativas, em geral, distantes da realidade plausível. Contudo, isso não caracteriza o final da avaliação, como normalmente se considera. Restam ainda, para além dos dados coletados e organizados, os momentos de discussão e de tomada(s) de decisão, bem como a intervenção na realidade — sempre com vistas à sua melhoria e ao aprimoramento permanente — que, uma vez estruturadas e aplicadas adequadamente, terão respostas e soluções favoráveis à melhoria buscada da instituição, em sua dinâmica interna e externa, para o atendimento às demandas.

Há que se cuidar, no entanto, para que a complexidade institucional não imponha recortes simplificadores nas tomadas de decisão, como se o conjunto complexo das componentes estivesse ali para subsidiá-las. Algumas dessas dificuldades estão descritas por Wladimir Kourganoff (1990, pp. 120–189), que analisa e argumenta sobre os subterrâneos acadêmicos das universidades. Ao discutir as formas de que dispõe para obter informações sobre a eficiência de um segmento, discorre sobre a fragilidade que as avaliações em curso apresentam quando buscam examinar a qualidade da atividade de ensino docente. O autor acredita que um dos principais motivos dessa fragilidade é a falta de consenso e a subjetividade daquilo que se considera ensino de qualidade.

Nesse contexto, após seus argumentos sobre a fragilidade das informações que possibilitam a avaliação desse segmento, conclui que, entre os elementos considerados para esse tipo de avaliação, deve-se ter e considerar um relatório redigido pelo próprio segmento, descrevendo e argumentando sobre o seu próprio trabalho. Por essa ótica, podem-se evidenciar as dificuldades de se discutir questões cujo recorte teórico não seja consensual e, mesmo que fosse, haveria grandes dificuldades em operacionalizá-lo. Aqui surge a necessidade dos Relatos Integrados como fronteira da avaliação de desempenho, pois propõem a integração

entre diferentes relatórios, fornecendo uma visão holística da organização, do desempenho e da sustentabilidade. É a forma mais atual e completa de avaliar uma organização.

A avaliação institucional e de desempenho são importantes instrumentos na gestão de processos que se desenvolvem na dinâmica da gestão operacional e estratégica da universidade. Por meio delas, evita-se aligeirar o planejamento e transformar, de maneira reducionista e simplificadora, os instrumentos de valoração da universidade em planilhas contábeis determinantes de limites, nas quais, ao mesmo tempo que se deseja abrir para o “mundo”, se recolhe e se fecha dentro dessas “planilhas contábeis”. Como entender, nesse contexto, o papel de corresponsabilidade da gestão institucional na melhoria permanente da instituição, desde suas células administrativas básicas até a gestão central, abrangendo o ensino, a pesquisa, a extensão e a própria gestão, que se pretende em permanente aprimoramento?

Flávio Farah (2004), em sua obra *Ética na Gestão de Pessoas — Uma Visão Prática*, publicada após seu estudo com inúmeras instituições, nas quais procurou verificar o conteúdo ético das normas de aplicação da avaliação de desempenho, obteve, entre outras, algumas conclusões ao menos curiosas. Os dados mostraram que, em maior ou menor proporção, as instituições não possuem mecanismos capazes de assegurar a consistência das avaliações; impõem discriminação em relação às categorias que devem ser avaliadas; são mais rigorosas em cobrar o desempenho do que em fornecer informações prévias sobre o desempenho esperado; não examinam as queixas dos funcionários sobre o sistema de avaliação; utilizam fatores que avaliam a personalidade do colaborador e não possuem canais de apelação contra avaliações injustas. Todos esses pontos, segundo o autor, podem ser considerados como “falhas éticas”. Apesar disso, ele considera que é possível evitar que esses aspectos, eticamente inadequados, comprometam a qualidade desse tipo de programa que envolve a avaliação em diferentes instituições. Para tanto, as organizações precisam tomar alguns cuidados, como, por exemplo, adotar políticas e procedimentos de avaliação que assegurem o envolvimento, o conhecimento e a compreensão, por parte de todos os envolvidos — e igualmente avaliados —, dos fundamentos, procedimentos, metas, corresponsabilidade institucional, possíveis intervenções e das alternativas de recursos em situações de insuficiências. Todo avaliado deve ter direito a uma devolutiva satisfatória e à possibilidade de contra-argumentação, caso a considere insuficiente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação institucional, para além da coleta de dados, deve ser vista como um conjunto de ações colaborativas e compartilhadas entre instituição, avaliador e avaliado. Nessa concepção, a própria avaliação institucional torna-se um instrumento para a construção do planejamento estratégico da instituição, com seus objetivos e metas definidos

de forma negociada e, a partir de então, permanentemente ajustados e sistematicamente acompanhados.

Finalmente, cumpre afirmar que a avaliação não é um julgamento final, mas um processo de aprendizagem e compreensão. O referencial atual coloca a avaliação como um ciclo virtuoso: os dados coletados geram insights, que levam a ações, que geram novos dados para uma nova avaliação. Um programa permanente institucionaliza esse ciclo, criando uma cultura de aprimoramento contínuo, em que os erros ou inadequações são vistos como oportunidades para a elaboração e regulação do planejamento da instituição.

REFERÊNCIAS

- Ardoino, J., & Berger, G. (1986). L'évaluation comme interprétation. *Pour*, 107(junho, julho, agosto), 120–127. [Tradução: Manuela Terrasêca]
- Bergamini, C. W. (1992). *Avaliação de desempenho humano na empresa*. Atlas.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives* (Vol. 1). David McKay.
- Bonniol, J.-J., & Vial, M. (2001). *Modelos de avaliação: Textos fundamentais*. Artmed.
- Chiavenato, I. (1994). *Recursos humanos*. Atlas.
- Chiavenato, I. (1998). *Desempenho humano nas empresas: Como desenhar cargos e avaliar desempenhos*. Atlas.
- Coopers & Lybrand (Equipe). (1996). *Remuneração estratégica: A nova vantagem competitiva*. Atlas.
- Farah, F. (2004). *Ética na gestão de pessoas: Uma visão prática*. Edições Inteligentes.
- Galbraith, J. R. (1974). Organization design: An information processing views. *Interfaces*, 4, 28–36. <https://pt.scribd.com/document/442053861/Galbraith-Information-Processing-View-1-pdf>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business School Press.
- Kourganoff, W. (1990). *A face oculta da universidade*. Editora da Unesp.
- Lemes, S. de S. (2001). A avaliação educacional e escolar: Possibilidades para uma dimensão formuladora de políticas públicas na educação nacional. *Cadernos de Educação*. Araraquara (SP): Laboratório Editorial FCL, jul.–dez.
- Lefton, R. E. (1977). *Effective motivation through performance appraisal*. Wiley-Interscience Publication.
- Matus, C. (1987). *Planificación y gobierno*. Fundación Altadir. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b906c9fb-0142-431a-bc82-57ee43411ba8/content>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Tyler, R. W. (1974). *Princípios básicos de currículo e ensino*. Globo.

CRediT Author Statement

Reconhecimentos: Agradecemos a todas as pessoas que direta, ou indiretamente contribuíram para o êxito desta pesquisa.

Financiamento: A pesquisa não contou com financiamento.

Conflitos de interesse: Declaramos que não há conflito de interesse de qualquer natureza.

Aprovação ética: Não se aplica a este estudo, todas as informações são de caráter público.

Disponibilidade de dados e material: O material utilizado tem disponibilidade pública.

Contribuições dos autores: Ambos contribuíram em todas as fases e etapas da produção deste artigo.

Processamento e editoração: Editora Ibero-Americana de Educação

Revisão, formatação, normalização e tradução

