

DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: PERCEPÇÕES DISCENTES¹

Sabrina Fernandes Pereira Lopes ²
Raquel Quirino ³

RESUMO

O presente trabalho debate diversidade sexual e de gênero na educação profissional e tecnológica através da discussão de resultados preliminares de uma pesquisa realizada no Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais Cefet-MG. Partindo das já conhecidas tendências de concentração por gênero de estudantes em determinados cursos, expressa na literatura como uma manifestação da divisão sexual do trabalho na formação profissional, procuramos identificar como os padrões cisheteronormativos também exercem influência nas escolhas e percepções daqueles que ingressam na EPT. Para tanto, foram realizadas entrevistas compreensivas com jovens que estudam ou estudaram na instituição, acerca de suas percepções antes do ingresso, durante sua permanência e, no caso de pessoas egressas, após a saída. A análise do corpus da pesquisa teve em vista identificar impressões sobre a presença da comunidade LGBTQIAPN+ de forma geral na instituição e tecer considerações sobre como tais pessoas são enfocadas por ações institucionais. Por fim, são mencionados também os movimentos de transgressão e estratégias de resistência desenvolvidos por discentes frente aos preconceitos identificados.

Palavras-chave: LGBTQIAPN+, Diversidade Sexual e de Gênero, Educação profissional e Tecnológica.

INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe uma discussão sobre a diversidade sexual e de gênero na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), com base em resultados preliminares de uma pesquisa realizada no Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (Cefet-MG). Partindo das tendências já conhecidas na literatura sobre a concentração de estudantes por gênero em determinados cursos — reflexo da divisão sexual do trabalho na formação profissional —, o estudo busca entender como padrões cisheteronormativos influenciam a trajetória de jovens que ingressam na EPT. Para isso, foram realizadas entrevistas compreensivas com estudantes e egressas, investigando suas percepções antes, durante e após a permanência na instituição.

¹ Pesquisa realizada no contexto do Projeto Juventudes: Projetos de Vida, Motivações, Evasão e Vivências de Jovens na Educação Profissional e Tecnológica realizado pelo FORQUAP - Grupo de Pesquisa Formação e Qualificação Profissional e Coordenado pela Profa. Dra. Raquel Quirino.

² Doutora em Educação. Cefet-MG, sabrinafpl@yahoo.com.br,

³ Doutora em Educação. Cefet-MG, quirinoraquel@hotmail.com.

A análise do corpus da pesquisa foca em identificar impressões sobre a presença da comunidade LGBTQIAPN⁴ na instituição. A seção de resultados evidencia algumas falas sobre as vivências das pessoas entrevistadas, bem como sobre as ações sobre o tema que percebem na instituição. Por fim, o artigo caracteriza brevemente os movimentos de transgressão e as estratégias de resistência desenvolvidas pelos discentes diante dos preconceitos identificados. As análises destacam como esses jovens enfrentam os desafios impostos por um ambiente educacional ainda marcado por normatividades de gênero e sexualidade, refletindo sobre as possibilidades de transformação e emancipação no contexto da EPT.

METODOLOGIA

Iniciamos a comunicação dessa pesquisa a partir de entrevistas realizadas com estudantes e egresses do CEFET-MG buscando compreender como a diversidade de gênero e a diversidade sexual está presente na instituição analisando “dados em profundidade acerca do comportamento humano” (Gil, 2002, p. 110). Durante as conversas, realizadas em março e abril de 2024, as pessoas entrevistadas foram convidadas falar livremente, a partir de algumas perguntas, buscando compreender como vivenciaram e descrevem suas experiências na EPT (Silverman, 2009, p.157).

Para o desenvolvimento do projeto de pesquisa, foram entrevistadas, até o momento, doze pessoas com idade de 18 a 29 anos, sendo sete estudantes de graduação, quatro de cursos técnicos e um de pós-graduação. Após as entrevistas, passamos à análise inicial dos dados obtidos, um processo de investigação à luz de teorias que debatem diversidade sexual e de gênero e as contemporâneas formas de divisão do trabalho. Durante essa etapa, observamos que uma parcela significativa das falas dos estudantes remetia a seu ingresso na instituição e a busca por laços de apoio, bem como à percepção de omissão institucional.

REFERENCIAL TEÓRICO

Em primeiro lugar, confirma-se o que já foi evidenciado por pesquisas sobre relações de gênero na formação profissional: a divisão sexual do trabalho persiste. De acordo com Helena Hirata e Danièle Kergoat, essa divisão baseia-se em dois princípios

⁴ A sigla se refere às pessoas Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Pôli, Não-binárias e mais.

fundamentais: a separação entre trabalhos considerados masculinos e femininos, e a valorização maior dos trabalhos vistos como de homens em relação aos vistos como de mulheres (2007, p. 599). Essa lógica faz com que as mulheres sejam direcionadas a funções que enfatizam características socialmente atribuídas, como sensibilidade, paciência e delicadeza, o que resulta na sua exclusão de funções associadas à tomada de decisão, individualidade e racionalidade, tradicionalmente vistas como masculinas (Quirino, 2011). Esse padrão também se reproduz nas instituições de educação profissional, evidenciado pela distribuição desigual de matrículas entre cursos com predominância masculina ou feminina (Lopes e Quirino, 2017).

Frequentemente as formas de desqualificação e associação por gênero de determinadas profissões, passa também pelo debate da sexualidade. Exemplos recorrentes podem ser vistos nas acusações, como se isso fosse ofensa, de que pessoas de um gênero que assumem cargos comumente compreendidas como do “gênero oposto” seriam homossexuais. É o caso de homens enfermeiros muitas vezes percebidos como gays e mulheres engenheiras vistas como lésbicas somente com base em seu trabalho (Viana et al., 2019). Pensando nessa imputação como tentativa de reprovação, questionamos o espaço ocupado e violências enfrentadas por pessoas que, de fato, fazem parte da comunidade LGBTQIAPN+ e como resistem e lutam durante sua formação.

Assim, buscamos adotar uma perspectiva que favoreça pensar os direitos e as perspectivas no campo da diversidade sexual e de gênero além da simples liberdade de existir e viver sem violência, mas também em termos de participação social. Partindo da ideia de que essa participação é, por vezes, tolhida pela cis-heteronormatividade, compreendida como:

Uma perspectiva que tem a matriz heterossexual como base das relações de parentesco e a matriz cisgênera como organizadora das designações compulsórias e experiências das identidades de gênero; ambas produzindo efeitos que são naturalizados em nossa cultura, a partir da constituição de uma noção de normalidade em detrimento da condição de anormalidade, produzindo a abjeção e ocultamento de experiências transgressoras e subalternas. (Mattos e Cidade, 2016, p. 132)

Como apontam Bruna Irineu e Brendhon Oliveira, grande parte das conquistas da comunidade LGBTQIAPN+ no país se concentra no campo dos direitos civis, "sem uma atenção às demandas decorrentes da violência ou vulnerabilidade socioeconômica" (2020, p. 54), o que compromete a expansão do debate sobre os direitos sociais dessa população, incluindo aqueles relacionados ao trabalho e à formação profissional. Nesse

sentido, a constatação de diversas pesquisas, como as revisões conduzidas por Silva et al. (2021) e Moisés Menezes et al. (2018), de que essa população enfrenta preconceitos e discriminações no mundo do trabalho, reforça que este é um debate essencial para a construção de uma sociedade justa.

RELATOS DE ESTUDANTES E EX-ESTUDANTES

O presente trabalho apresenta alguns apontamentos preliminares e traz algumas falas destacadas no processo de categorização das entrevistas. Foram selecionados especialmente excertos de relatos de estudantes e ex-estudantes sobre sua relação com a EPT em interface com gênero e sexualidade.

Com relação à percepção acerca da instituição quando do ingresso, o que se observa é a ideia de que se trata de uma instituição de muita qualidade, mas, ao mesmo tempo, pessoas entrevistadas demonstram certa percepção de continuidade de um espaço que não é receptivo à diversidade, em especial, a identidades que não se encaixam na masculinidade heterossexual:

O ambiente do Cefet é um ambiente muito masculino, mesmo que ele não seja necessariamente machista, é um ambiente muito masculino e muito patriarcal. Nesse sentido, eu acho que há uma certa hostilidade às vezes em você mostrar quem você é, dependendo da aula em que você esteja, do curso em que você esteja (Entrevistada, 27 anos, graduação da área de informação e comunicação)

Quando nos voltamos à descrição das pessoas entrevistadas de sua permanência na instituição, apesar de a fala da entrevistada anteriormente citada mencionar que o lugar não é “necessariamente” machista, como coloca Eloiza Maia. “o ambiente acadêmico da EPT, por ser um espaço masculinizado, é um reduto propício para a perpetuação da violência simbólica contra a mulher” (2021, p. 111). Observamos que, como mencionado anteriormente, na instituição é possível encontrar cursos com maioria masculina e também aqueles mais feminilizados. As falas sugerem que, entre os cursos com maioria feminina há uma maior abertura à diversidade. E acrescentemos que as violências descritas por participantes da pesquisa se voltam não somente às mulheres, mas também às pessoas da comunidade LGBTQIAPN+. Assim, destacamos duas falas:

É até assim, apesar de ter poucos homens, os homens que tinham, eles eram um pouco mais conscientes. Não sei se por conviver mais com mulheres, tudo mais. A gente notava uma certa resistência assim dos outros cursos, né, que eram majoritariamente composto por homens, que realmente eram grupos que não gostavam muito de debater sobre

isso [diversidade sexual e de gênero]... (Entrevistada, 26 anos, curso técnico da área ambiente e saúde)

Piadas, comentários, é muito comum. É mais comum do que eu gostaria que fosse. [...] as pessoas que estão lá nos Cefet LGBTs que são assumidas, as quais normalmente os comentários são direcionados, como a mim, por exemplo. Eu não sei... chega num ponto em que a gente começa simplesmente a bater de frente ou ignorar. Tipo assim, “deixem que pensem, que falem”, sabe por quê? É o que a gente pode fazer! É a nossa vida. Porque acaba que o Cefet em si ele não tem, assim, mecanismos que podem punir essas coisas...(Entrevistado, 18 anos, curso técnico da área de ambiente e saúde)

Esses relatos se mostram especialmente relevantes por exporem duas evidências que serão aprofundadas posteriormente em fases futuras dessa pesquisa. Primeiramente, que há associação entre os cursos vistos como mais femininos com a ideia de que são também mais receptivos a jovens LGBQIAPN+ independente do gênero, porém que isso não os isenta de violências, mas, sim que ela passa por mecanismos por vezes diferentes daqueles que atingem participantes de cursos vistos como “mais tradicionais e conservadores”. A outra observação é a de que, pela percepção das pessoas entrevistadas, a atuação institucional em coibir a LGBTfobia é, para dizer o mínimo, insuficiente.

Questionamos então se haviam tido alguma forma de contato com o debate sobre diversidade sexual e de gênero na instituição. As respostas positivas são poucas e, quando ocorrem, mencionam, em sua maioria, ações propostas por estudantes ou servidores de forma independente. Há menções a atuação dos grêmios estudantis, ao projeto Descomplica LGBQIAPN+⁵ do Coletivo Diversidade e ao conteúdo de algumas disciplinas. Novamente, confirma-se que esse debate é proporcionado em disciplinas das áreas de humanidades, ainda que de forma discreta:

Acho que em [aulas de] psicologia foi citado uma vez, mas de restante não. Era mais voltado a preconceito entre minorias. Então, o tema já facilitava, mas de restante, não. (Entrevistada, 27 anos, graduação da área de informação e comunicação)

Então, eu vi isso numa disciplina de introdução à sociologia[...] eu vi também em psicologia aplicada às organizações, eu também vi sobre o assunto. E também eu fiz introdução ao direito, que era uma disciplina optativa para o meu curso, que também tinha uma parte de direitos humanos. (Entrevistado, 29 anos, graduação da área de infraestrutura)

⁵ “O Coletivo Diversidade surgiu em setembro de 2022, como iniciativa autônoma e independente de servidores dos Campi Nova Suíça e Nova Gameleira do CEFET-MG, visando constituir um espaço seguro e rede de apoio para assegurar direitos da comunidade LGBQIAP+ da instituição” (Coletivo, 2023) Cf.: <https://www.instagram.com/descomplicalgbtqiap/>

As falas, contudo, remetem também a uma desvalorização dessas mesmas disciplinas, com o relato de atitudes de estudantes quanto a esses temas que os colocam como secundários ou fáceis:

A turma da Professora [...] era até cheia, mas é porque o pessoal sabe que passar com ela é tranquilo, sabe? Sendo muito sincero. Então, a turma estava cheia, mas a galera estava “cagando e andando” para a matéria. Mas foi uma matéria até aqui bem legal. (Entrevistado, 22 anos, graduação da área de informação e comunicação)

Ainda nessa perspectiva de desvalorização, ao imaginar formas que poderiam estimular o debate do assunto na instituição, a diferença de postura dos docentes é citada particularmente relacionando o interesse pela temática somente àqueles cujas disciplinas já sejam de “humanas”:

A gente falar que vai fazer a palestra, colar cartaz. Chegar lá e ter, sei lá, uma, duas pessoas, [...] e às vezes essas duas pessoas que estão lá são duas pessoas que já são da comunidade [LGBTQIAPN+] e já conhecem a situação, então não são elas que precisam ouvir. Então, talvez estimular algum professor que seja da área de humanas. Porque eu dificilmente acho que qualquer outro professor de área técnica fosse fazer isso, lá o aluno ir lá assistir essa palestra e fazer uma resenha, não sei, é uma forma de você estimular uma turma, por exemplo, inteira a ir fazer isso. (Entrevistado, 22 anos, graduação da área de informação e comunicação)

Destacamos, por fim, as falas que se relacionam com as estratégias criadas por estudantes, frente à percepção de que a atuação da instituição não é ativa no combate às violências, nem na promoção da diversidade. Observamos dois tipos de estratégias. Em alguns casos, especialmente entre aquelas minorias que tem ainda menos representatividade dentro da própria comunidade LGBTQIAPN+, como as pessoas trans, entrevistadas descrevem a necessidade de uma luta que, apesar de contar com apoio de colegas é em alguma medida “solitária”. Uma entrevistada, que é uma mulher trans de 24 anos, relata que, apesar de ter feito amizades no curso, é a única pessoa trans que sabe existir nele e que esse é um dos fatores que a levou a pesquisa que desenvolve para o trabalho de conclusão de curso sobre a “empregabilidade” dessa população. Outro tipo de estratégia de resistência se dá pela aproximação de estudantes que, tendo sido expostas à violência, geram redes de proteção, quando encontram identidades afins. Outra pessoa entrevistada, de 19 anos e gênero não binário, conta que constituiu um grupo de amizade em que troca apoio e informações sobre direitos, e o descreve como “uma bolha que me acolhe”. Independente da estratégia adotada, a realidade descrita é a de percepção de

desigualdades e opressões, mas de engajamento em diferentes formas de lutas para superá-las.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os achados da pesquisa em desenvolvimento, embora ainda preliminares, revelam a continuidade de divisões em exclusões na Educação Profissional e Tecnológica. Essas exclusões têm partido muitas vezes de uma associação entre preconceitos contra a diversidade sexual e de gênero. Ao passo que essa situação persiste, a atuação institucional é percebida como pouco engajada e mínima, levando à necessidade do desenvolvimento de um apoio quase exclusivamente em estratégias de resistência próprias.

Com a continuidade da pesquisa, objetivamos que as análises contribuam para o desenvolvimento de ações mais efetivas e políticas mais atentas à necessidade de proteger, promover e celebrar a diversidade sexual e de gênero nas instituições de Educação Profissional e Tecnológica. Dessa forma, em futuras análises, deve-se procurar investigar mais detidamente cada um dos aspectos mencionados, como as mudanças de perspectivas com relação à instituição durante a permanência nela, a relação e impactos da postura institucional, as estratégias de resistência e perspectivas de futuro após a conclusão dos cursos.

REFERÊNCIAS

COLETIVO DIVERSIDADE. **descomplicalgbtqiap**. São José dos Campos. 12 mai. 2023. Instagram: @descomplicalgbtqiap. Disponível em <https://www.instagram.com/p/CsJ5T3UR8F5/>. Acesso em: 20 out 2024

FALQUET, Jules. Romper el tabú de la heterosexualidad, acabar con la “diferencia de los sexos”: aportes del lesbianismo como movimiento social y teoría política”. **Genre, Sexualité et Société**, n. 1, 2009. Disponível em: <http://julesfalquet.com/wp-content/uploads/2023/02/Romper-el-tabu-de-la-heterosexualidad.pdf> Acesso em 20 out 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Editora Atlas SA, 2002. Disponível em: <http://biblioteca.isctem.ac.mz/bitstream/123456789/734/1/%5BAntonio-Carlos-Gil%5D-Como-elaborar-projetos-de-pes%28z-lib.org%29.pdf> acesso em 20 out 2024.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 20 out 2024.

IRINEU, Bruna Andrade; OLIVEIRA, Brendhon Andrade. Um Balanço das Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda Para a População LGBT no Brasil e na Argentina (2004-2014). **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ano, v. 8, 2020. Disponível em:

https://www.academia.edu/download/65190068/7298_Texto_do_artigo_50332_1_10_2_0201214.pdf Acesso em 20 out 2024.

LOPES, Sabrina Fernandes Pereira; QUIRINO, Raquel. Relações de gênero e sexismo na educação profissional e tecnológica. **Cadernos de gênero e tecnologia**, v. 10, n. 36, p. 58-71, 2017. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/cgt/article/viewFile/7676/4796> Acesso em 20 out 2024.

MAIA, Eloiza Helena Gonçalves. **VIOLÊNCIA SIMBÓLICA DE GÊNERO: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós Graduação em Educação Tecnológica - Cefet-MG, 2021. Disponível em: <https://sig.cefetmg.br/sigaa/verArquivo?idArquivo=3674201&key=837fc9b02071d3a32f908f9d21d2e29e> Acesso em 20 out. 2024.

MATTOS, Amana Rocha; CIDADE, Maria Luiza Rovaris. Para pensar a cisheteronormatividade na psicologia: lições tomadas do transfeminismo. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 5, p. 132-153, 2016. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/47816824/17181-57847-1-PB.pdf> Acesso em 20 out 2024.

MENEZES, M. S., OLIVEIRA, A. C., NASCIMENTO, A. P. L. LGBT e Mercado de Trabalho: uma Trajetória de Preconceitos e Discriminações. **Anais da Conferência Internacional de Estudo Queer**, abril de 2018. Disponível em: http://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/conquer/2018/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf Acesso em 20 out 2024.

QUIRINO, Raquel. Mineração também é lugar de mulher!: desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro. 2011. Tese de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Educação – Universidade Federal de Minas Gerais, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-8NTGLQ> Acesso em 20 out. 2024.

SILVA, A.; FONSECA, A. G.; COSTA, A. ; SOUZA, B.; NASCIMENTO, J. W.; SANTOS, L.; SOARES, M. V.; MACHADO, A. L. Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa. **CIS — Conjecturas Inter Studies**, [S. l.], v. 21, n. 4, p. 663–676, 2021. Disponível em: <https://www.conjecturas.org/index.php/edicoes/article/download/246/191> Acesso em 20 out 2024.

SILVERMAN, David. **Um livro bom, pequeno e acessível sobre pesquisa qualitativa**. Bookman Editora, 2009. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=aUGXnFjE0LYC&oi=fnd&pg=PA8&dq=silverman+entrevista&ots=qwXncM8R0&sig=OBnqHJ8ZWoBqaQxIHzyv7Rvtb6M#v=onepage&q=silverman%20entrevista&f=false> Acesso em 20 out 2024.

VIANA, Hyalle Abreu; DE SOUSA, Amanda Wanderley Leite; TORRES, Ana Raquel Rosas. ENGENHEIRAS E ENFERMEIROS: ESTEREÓTIPOS, DISCRIMINAÇÃO E DESAFIOS DE PROFISSIONAIS CONTRANORMATIVOS. **Interdisciplinar** -



Revista de Estudos em Língua e Literatura, São Cristóvão-SE, v. 29, n. 1, 2018.
Disponível em: <https://ufs.emnuvens.com.br/interdisciplinar/article/view/9623>. Acesso em 20 out 2024.