

DOI: 10.46943/XI.CONEDU.2025.GT20.003

# ESTRATÉGIAS DE INTERVENÇÃO PARA PROMOÇÃO DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Sabrina Fernandes Pereira Lopes<sup>1</sup>

Raquel Quirino<sup>2</sup>

## RESUMO

A população LGBTQIAPN+ enfrenta cotidianamente agressões relativas a ações individuais, as chamadas microagressões, bem como formas de violência em níveis institucionais, ambas atravessadas por macroagressões societais, dinâmica que perpetua desigualdades. Este cenário é marcado pela persistência da cisheteronormatividade na Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Buscamos identificar, a partir de entrevistas compreensivas realizadas com jovens estudantes e ex-estudantes do CEFET-MG, as formas de microintervenção utilizadas pela população LGBTQIAPN+ para combater essa opressão na EPT. Além disso, o estudo identifica os caminhos vislumbrados para a promoção da diversidade sexual e de gênero. Para tanto, foram investigadas as medidas tomadas entre estudantes e por docentes. Os resultados evidenciam diversas formas de resistência, como as microafirmações e microproteções, com destaque para a construção de redes de apoio como estratégia fundamental. No entanto, os achados também apontam para a

1 Doutora em Educação. CEFET-MG. [sabrinafpl@yahoo.com.br](mailto:sabrinafpl@yahoo.com.br);

2 Professora Supervisora: Doutora em Educação. CEFET-MG. [quirinoraquel@hotmail.com](mailto:quirinoraquel@hotmail.com).

urgência de diretrizes e mais ações institucionais capazes de abordar a questão abertamente, especialmente por meio de ações educativas.

**Palavras-chave:** Juventudes, LGBTQIAPN+ Educação Profissional e Tecnológica,

## INTRODUÇÃO

Os direitos da população LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans, Queer, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Poli, Não-binárias e outras identidades) têm sido alvo de constantes de violações e tentativas de invalidação no Brasil. Um sintoma desse cenário foi a interrupção das Conferências Nacionais de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBTQIA+ após o golpe que derrubou a então presidenta Dilma Rousseff, em 2016. Nos governos subsequentes, com o avanço de uma agenda conservadora e reacionária, não houve novas edições do evento. Somente em 2023 foi convocada uma nova conferência, que ocorreu em 2025, durante a presidência de Luiz Inácio Lula da Silva. No encontro deste ano, foi divulgada a Portaria Conjunta nº 04/2025 que institui o Plano Nacional de Trabalho Digno LGBTQIA+, cujo objetivo é “fortalecer a autonomia econômica, social e cidadã das pessoas LGBTQIA+ e promover sua inserção no mundo do trabalho”(Brasil, 2025).

O referido Plano, assinado pela Ministra de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania, Macaé Evaristo, e pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, tem entre seus objetivos o propósito de “fomentar a autonomia econômica, social e política”, inclusive por meio da educação, e ressalta a importância de “estimular ações de promoção de ambientes laborais seguros e inclusivos” (BRASIL, 2025). Torna-se especialmente relevante compreender como os ambientes de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), que têm em seu cerne a indissociabilidade entre trabalho e educação na formação humana integral, têm abordado a diversidade sexual e de gênero.

Pesquisas anteriores têm demonstrado a persistência da cisheteronormatividade nas instituições de EPT (Neto; Cavalcanti; Gleyse, 2018; Gemaque; Cavalcanti; Jesus, 2021) e como esta se manifesta de diferentes formas, incluindo divisões, desvalorizações e agressões (Lopes; Quirino, 2025). Buscando avançar nesse debate, este estudo tem como objetivo identificar intervenções realizadas nesse campo. Para tanto, analisamos

entrevistas compreensivas realizadas com estudantes e pessoas egressas do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), com o propósito de mapear as estratégias de intervenção utilizadas pela população LGBTQIAPN+ para combater essa opressão na Educação Profissional e Tecnológica. Ademais, investigamos os caminhos vislumbrados para a promoção da diversidade sexual e de gênero, considerando tanto iniciativas individuais de discentes quanto docentes.

## CISHETERONORMATIVIDADE NA EDUCAÇÃO E NO TRABALHO

Ao abordar a cisheteronormatividade, o conceito se aproxima da definição dada por Cathy Cohen (2001) ao se referir a práticas, localizadas ou institucionalizadas, que privilegiam a heterossexualidade e os relacionamentos heterossexuais como fundamentais e ‘naturais’ na sociedade. Nesse sentido, o conceito inclui também a cisgeneridade como uma de suas normas centrais. Na EPT, Robelania Gemaque, Natalia Cavalcanti e Jaqueline de Jesus indicam a persistência em manter superficialmente o discurso do direito de todos à educação e ao trabalho, sem aprofundamento nas especificidades da diversidade sexual e de gênero. As autoras alertam que: “acesso e a permanência de discentes e trabalhadores da educação fora dos modelos heteronormativos e cisheteronormativos são preocupações cada vez mais presentes na Educação Profissional e Tecnológica”(2021, p.01).

As cisheteronormas estão presentes também na análise do corpo docente. A investigação de Douriene Lopes com esse público identifica a manutenção de formas de estigmatização e estereótipos que posicionam a diversidade no lugar de “problema”. A autora observa, também, que, embora a instituição “se pretenda diversa, inclusiva e plural, ainda se constitui como um espaço-tempo ritualizado, normatizado, generificado e sexualmente hierarquizado” (2025, p. 79). Assim, muito embora no nível discursivo se defenda a diversidade, toda a configuração do espaço esco-

lar, desde sua estrutura física até as práticas, permanece presa a esquemas fortemente regulatórios.

No âmbito das políticas e ações, estudos como o de Mitsuko Hattumura e Azenaide Vieira (2024) corroboram essa ideia, evidenciando que a atuação das instituições em iniciativas, como a inclusão do uso do nome social nos regulamentos institucionais não tem alcançado ampla disseminação. Além disso, a realização de eventos voltados à diversidade no cotidiano de estudantes ainda é tímida e não demonstra gerar efeito em alterações consideráveis frente às violências a que pessoas LGBTQIAPN+ estão sujeitas.

Em se tratando dos documentos legais que regem a Educação Profissional e Tecnológica (EPT), e considerando seu ideal de formação humana integral, Thais Costa e Silva e Desmóstenes Vieira (2025) constataram que, novamente, na maioria dos casos, as referências são genéricas, evitando abordar as questões diretamente. Os autores apontam, ainda, lacunas de dados sobre as vivências, violências e experiências de pessoas LGBTQIAPN+ nessas instituições. Em suas análises, os pesquisadores alertam que “o silenciamento sobre as questões de gênero e sexualidade não se dá por simples omissão, mas como efeito de uma formação discursiva que regula o que pode ser dito, pensado e instituído em termos de política educacional” (Silva e Vieira, 2025, p.196).

Frente a essa profusão de discursos difusos e não concretizados, em uma revisão de escopo sobre o tema da diversidade na avaliação na Educação Profissional e Tecnológica (EPT), Gracielle Echer e Danielle Santos (2025) destacam o interesse pelo assunto, mas salientam a necessidade de ação em três eixos: a formação docente, porque é essencial que profissionais desenvolvam competências para promover e lidar com os desafios da diversidade; a inclusão do tema como transversal nos currículos, visto que o assunto perpassa toda a formação; e a inclusão da avaliação como uma ferramenta que pode contribuir para compreender esse cenário. Essa última observação em especial nos parece bastante coerente. Afinal,

como combater um problema sobre o qual não se tem informações suficientes e direcionadas?

## MICROAGRESSÕES NO CONTEXTO DA DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO

As cisheteronormas, discutidas anteriormente, se perpetuam por meio de violências visíveis e invisíveis. Por essa razão, as teorias sobre micro e macroagressões adquirem relevância na discussão proposta neste trabalho. As primeiras referem-se a violências ocorridas entre indivíduos que tomam formas insidiosas e pouco detectáveis ou denunciáveis, embora causem profundo impacto na pessoa atingida, e as segundas referem-se a agressões voltadas a um grupo de pessoas em nível societal. Originalmente desenvolvidas no contexto dos estudos voltados a minorias étnico-raciais (Sue e Spanierman, 2020; Silva, 2020), essas teorias têm sido aplicadas a diferentes grupos subalternizados, incluindo a população LGBTQIAPN+ (Nadal et al, 2016; Zarife e Ribeiro, 2023). Como exemplo da sistematização desse conhecimento, podemos citar a taxonomia para as microagressões relacionadas à diversidade sexual e de gênero elaborada por Nadal et al. (2016):

- **Uso de terminologia heterossexista ou transfóbica:** uso de expressões ofensivas, mesmo que em piadas (Ex.: chamar pejorativamente alguém de bicha ou sapatão), que associam qualquer aspecto de identidades LGBTQIAPN+ a algo negativo (Ex.: desencorajar um comportamento por ser “coisa de viado”), ou mesmo o uso de nomes ou pronomes inadequados (Ex.: chamar uma pessoa trans pelo seu nome morto);
- **Apoio à cultura/comportamentos cisheteronormativos:** atitudes que reforçam a pressão de que pessoas LGBTQIAPN+ escondam sua identidade de gênero ou orientação sexual (Ex.: dizer a uma mulher

- lésbica que não há problema em sua orientação sexual, mas que ela poderia se vestir de forma “mais feminina”);
- **Suposição de uma experiência LGBTQIAPN+ universal:** sugestão que as experiências, vivências e identidades de pessoas LGBTQIAPN+ são todas iguais (Ex.: supor que todos os homens gays desejam atuar em profissões feminilizadas);
  - **Exotização:** percepção de pessoas LGBTQIAPN+ como objetos, seres desumanizados ou fetiches (Ex.: um homem perguntar a um casal de mulheres desconhecido se pode participar de seu relacionamento);
  - **Desaprovação da experiência LGBTQIAPN+:** condenação das pessoas LGBTQIAPN+ como se estivessem cometendo uma violação (Ex.: dizer a uma pessoa que não pratica de suas crenças que ela vive em pecado);
  - **Negação da Realidade do cisheterossexismo:** comportamentos que expressam a ideia de que o cisheterossexismo não existe (Ex.: dizer que hoje em dia LGBTQIAPN+ já têm direitos demais);
  - **Suposição de patologia/anormalidade sexual:** suposição de que pessoas LGBTQIAPN+ têm práticas sexuais anormais ou representam um risco à saúde (Ex.: supor que uma pessoa é LGBTQIAPN+ devido a um trauma);
  - **Negação do cisheterossexismo individual:** negação de que se teve atitudes ofensivas contra pessoas da população LGBTQIAPN+ por causa de sua identidade (Ex.: usar palavras ofensivas e depois argumentar que são somente gírias locais ou regionais).

Apesar de os autores partirem da realidade estadunidense na criação dessa taxonomia, ela se encaixa em vários aspectos à realidade brasileira e são diversos os exemplos notórios e recentes que reforçam esse entendimento. Tomando como exemplo a suposição de patologia/anormalidade sexual, Douglas Pinheiro e Alexandre Bahia (2023) expõem como vários comportamentos de discriminação foram desencadeados a partir da

associação de homens gays à varíola dos macacos durante a epidemia dessa doença ocorrida em 2022. Com relação ao uso de terminologia heterossexista ou transfóbica, diariamente são criadas, modificadas ou repaginadas expressões que reforçam a existência LGBTQIAPN+ como algo negativo (Ibahia, 2023).

## MICROINTERVEÇÕES E MACROINTERVENÇÕES

Perante a realidade debatida até aqui, fica evidente a necessidade de compreender as ações tomadas no contexto da EPT para combater as manifestações das cisheteronormas. Devido ao delineamento metodológico adotado, que se valeu da entrevista compreensiva, a maior parte das práticas e interações analisadas se concentra nas condutas adotadas pelos próprios participantes ou por eles testemunhadas no cotidiano institucional. Tais ações se limitam, em geral, ao convívio com colegas de turma e campus, e com trabalhadores(as) da instituição. Apesar desse foco nas práticas cotidianas, as falas das pessoas entrevistadas deixam transparecer, de forma recorrente, a percepção de que as questões em pauta não se esgotam nas relações interpessoais. Pelo contrário, os relatos evidenciam a necessidade e o desejo de mudanças em políticas institucionais e o avanço em dimensões mais amplas da sociedade.

Desse modo, o estudo faz o movimento de analisar as intervenções descritas por participantes que ocorrem em menor escala. Para esse tipo de ação, Derald Sue et al. (2021) utilizam o termo microintervenções, em contraste com macrointervenções, estas últimas referentes a ações em larga escala, como a instituição de políticas públicas ou a criação de legislações. Os autores as agrupam em três categorias: microafirmações, microproteções e microdesafios. Enquanto as duas primeiras categorias estão voltadas para pessoas que fazem parte de minorias sociais e, portanto, podem ser alvo de agressões, a terceira se dirige aos perpetradores dessas agressões.

As microafirmações descrevem atos que buscam validar a humanidade, identidade, experiência e o valor das pessoas que são alvo de preconceitos. Tais afirmações se voltam para elogios e apoios e, especialmente, para a validação da existência e da importância das agressões sofridas pela pessoa. Trata-se de tornar o invisível visível (Sue et al., 2021).

Já as microproteções são as ações que promovem o orgulho e auxiliam membros de grupos minoritários a desenvolverem mecanismos de enfrentamento e ferramentas para lidar com situações de preconceito. Aqui, com frequência, observa-se o compartilhamento de experiências de pessoas que fazem parte do mesmo grupo ou de responsáveis com pessoas mais jovens.

Os microdesafios se voltam a tirar a naturalidade e o conforto daqueles que se engajam em atitudes preconceituosas, mesmo que não as percebam como tal. São ações que tentam interromper uma agressão, obrigar que o agressor perceba a violência de seu ato e comunicar discordância dele (Sue et al., 2021).

Kevin Nadal (2010), acerca de microagressões e reações a elas, menciona três etapas pelas quais a mente de uma pessoa passa nos segundos após presenciá-las. Todas elas envolvem um complexo processo de avaliação dos riscos envolvidos em responder às violências. O processo descrito pelo autor envolve identificar: a) se a agressão realmente ocorreu; b) se deve responder a ela e, em caso afirmativo; c) como deve responder a ela.

Um segundo movimento da análise busca identificar os anseios por macrointervenções. Sue et al.as definem como “tentativas de formular uma política orientadora abrangente para neutralizar e mudar práticas tendenciosas ou injustas de uma organização ou comunidade” (2021, p. 44, tradução nossa). Embora se situem em uma dimensão institucional, os autores ressaltam que tais intervenções são, com frequência, resultado de mobilização, pressão pública e da articulação de múltiplas vozes para sua efetivação. Neste estudo, adotamos essa perspectiva para construir um panorama das reivindicações que emergem das vozes pesquisadas.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada por meio de entrevistas com estudantes e pessoas egressas do CEFET-MG, durante o ano de 2024, incluindo tanto aqueles que se autodeclararam parte da população LGBTQIAPN+ quanto outros que não se identificam com esse grupo. A abordagem adotada foi a da Entrevista Compreensiva, proposta por Jean-Claude Kaufmann (2013), metodologia que consideramos adequada ao objetivo de compreender como estudantes vivenciam e descrevem sua realidade, além de projetar futuros (Silverman, 2009, p. 157). Esse enfoque permitiu desenvolver uma dinâmica mais flexível, uma conversa mais fluida do que aquela linear de “perguntas e respostas”.

A divulgação da pesquisa ocorreu por meio de e-mail, site institucional e redes sociais. O critério de participação exigia que participantes estivessem cursando ou tivessem concluído estudos no CEFET-MG e tivessem idade entre 15 e 29 anos. Todas as pessoas que atenderam a esses critérios e manifestaram interesse foram entrevistadas, e as conversas, com gravação previamente autorizada, foram analisadas posteriormente.

O projeto foi aprovado por comitê de ética e conduzido em conformidade com as diretrizes para garantia da segurança das informações e do anonimato de participantes. Para assegurar esse compromisso, optamos pela utilização de pseudônimos alfanuméricos. Embora se reconheça o caráter impessoal dessa estratégia, ela foi considerada a mais adequada para este estudo, uma vez que o direito à escolha do nome é um elemento central nas discussões sobre identidade de gênero e uso de nomes sociais. A adoção de um nome fictício, por mais bem-intencionada que fosse, poderia involuntariamente sobrepor a dimensão pessoal e política que perpassa o tema.

Para a análise do material, adotamos também a Entrevista Compreensiva, com a escuta integral dos áudios, procurando identificar as especificidades da articulação das falas. Seguindo os procedimentos de Kaufmann (2013), os dados foram transcritos e organizados em fichas

analíticas, que destacavam trechos acessar relatos de microintervenções e o vislumbre de macrointervenções.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para a pesquisa completa foram entrevistadas 25 (vinte e cinco) pessoas, contudo, nesse trabalho foram utilizados somente os excertos de falas de 09 (nove), que traziam menções a formas de intervenção para combate da cisheteronormatividade na instituição. Abaixo (quadro 1) são apresentados os perfis de participantes cujas falas são citadas.

**Quadro 1** Participantes da pesquisa

Participante	Eixo do Curso	Nível do curso	Identidade declarada <sup>3</sup>
E1	Informação e Comunicação	Técnico	Mulher Cis Lésbica
E2	Ambiente e Saúde	Técnico	Mulher Cis Lésbica
E3	Ambiente e Saúde	Técnico	Mulher Cis Lésbica
E4	Ambiente e Saúde	Técnico	Mulher Cis Bissexual
E5	Negócios, Administração e Direito	Graduação	Mulher Trans
E6	Informação e Comunicação	Técnico	Mulher Cis Lésbica
E7	Controle e Processos Industriais	Técnico	Mulher Trans
E8	Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação	Graduação	Mulher Cis Lésbica
E9	Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação	Graduação	Homem Cis Gay

**Fonte:** elaborado pelas autoras

### Microafirmações, microproteções e microdesafios entre estudantes

Em estudo anterior (Lopes; Quirino, 2025a), discutimos como as sociabilidades e a criação de redes de apoio são estratégias de resistência relevantes para a permanência de estudantes LGBTQIAPN+ na EPT. Neste trabalho, identificamos as três formas de microintervenções descritas por Sue et al. (2021).

3 Informação conforme declarado pela pessoa participante.

As microafirmações e microproteções, são as formas mais abundante encontrada, com diversos relatos que destacam como o convívio e o relacionamento com colegas que também são dissidentes de gênero e/ou orientação sexual funcionam como fonte de valorização da própria identidade e percepção. A estudante E7 descreve o acolhimento ao participar de um grupo com o qual se identificava na instituição: “Esse grupo eu conheci por meio de uma amiga que participava e que apoiava pessoas LGBT. Foi por causa dela que eu acabei me assumindo no Cefet. Ela me fez me sentir mais confortável.”

Outra instância promotora dessas intervenções são as organizações estudantis, com especial destaque para o Grêmio Estudantil da instituição, que possui um forte histórico de atuação: “Então, mais pelo Grêmio, sabe? Esse amigo meu, era presidente. Ele postava coisas no Instagram e colocava cartazes na escola” (E1). Há, ainda, menções a possibilidades semelhantes em estruturas que têm estudantes na gestão, como é o caso das Empresas Juniores: “Ela é uma Empresa Júnior, mas lá dentro, já fui até vice-presidente. Na época, a gente tinha projetos para tentar inserir, por exemplo, no curso, captar mais mulheres e trazer mais diversidade” (E9)

Outro relato, debatido em trabalho anterior (Lopes e Quirino, 2025b), apresenta a situação de estudante que questiona colegas sobre a escolha do curso e alerta acerca dos possíveis preconceitos que estes podem sofrer. Essa atitude sugere a criação de um espaço de compartilhamento de estratégias de sobrevivência e resistência entre as ‘gerações’ na instituição, no qual pessoas veteranas orientam as que acabaram de ingressar.

Em relação aos microdesafios, há o relato de uma estudante sobre colegas que se reuniram para confrontar um estudante que reproduzia discursos de ódio na instituição (Lopes; Quirino, 2025b). O único contexto em que se encontram relatos mais recorrentes desse tipo de intervenção, é entre estudantes. O que pode decorrer do receio de retaliações e do custo social de se opor a pessoas em hierarquia superior ou que compõem

o quadro funcional da própria instituição, como docentes ou outro(as) servidores(as).

### **Microintervenções partindo de docentes e outros(as) servidores(as)**

Em muitos casos, o simples ato de se posicionar como pessoa pertencente à comunidade LGBTQIAPN+ já se torna uma fonte de valorização para estudantes. Estes percebem que a pessoa, ocupando uma posição de prestígio, é semelhante a eles, o que reforça a ideia de que é possível alcançar reconhecimento acadêmico e profissional. Essa percepção fica evidente em diversas falas:

Um dia, fui falar com ela [professora] porque sempre a considereei uma segunda mãe. Comentei: “Professora, então...”. Na época eu dizia que era bissexual, e ela respondeu: “Eu também sou, você já deve ter ouvido por aí”. Foi uma conversa muito boa. Gosto muito dela. (E6)

Eu conversava muito e acabou chegando no meu ouvido que ela namorava uma mulher. Fiquei muito chocada, nunca tinha tido professor abertamente da comunidade. E me inspirou, porque quero ser professora também. Foi importante ter uma referência, ainda mais sendo lésbica como eu. (E3)

Docentes também promovem ações voltadas ao debate sobre a diversidade sexual e de gênero. Iniciativas como essa estão presentes em mais de uma entrevista, mas frequentemente se restringem a um número limitado de professores, em particular, aqueles que pertencem à população LGBTQIAPN+ e que são citados repetidamente pelas pessoas entrevistadas. Se por um lado isso revela a relevância desses profissionais, por outro, evidencia que tal postura não é geral no corpo docente. Além disso, participantes atribuem essas ações a profissionais individualmente, e não as percebem como iniciativas promovidas pela instituição:

Essa professora de sociologia que comentei estava sempre à frente desses movimentos. No mês do orgulho LGBT, em junho, a gente tinha algumas discussões. Não eram grandes eventos, mas rodas de conversa promovidas pelos professores, principalmente os das áreas de humanas, como português e

sociologia. Eram abertas à escola toda, e também aconteciam em sala de aula. (E2)

A gente teve uma disciplina optativa, que era muito votada para diversidade e inclusão, que o nome era gestão da diversidade nas organizações. Inclusive, foi nessa disciplina que eu conheci a [Professora], que é minha orientadora do meu TCC, e foi ela que me ajudou. (E5)

Além de tais trabalhadores(as), uma participante cita também o Coletivo Diversidade. A página desse coletivo na rede social Instagram informa que este “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 LGBTQIAP+ da instituição.”(Coletivo Diversidade, 2023). Contemplado em 2023 pelo edital do Programa De Bolsa De Complementação Educacional, com projeto intitulado “Uso da ciência no combate à desinformação (fake news) sobre corpos, gêneros e sexualidades”, o grupo tem continuamente promovido rodas de conversas para debater o tema.

**Fig. 1** Captura de tela do perfil do Instagram mantida pelo Coletivo Diversidade



**Fonte:** Instagram do Coletivo Diversidade <https://www.instagram.com/descomplicalgbtqiap/> acesso em 10 novembro 2025

## Microafirmação no trabalho e estágio

Em uma categoria distinta, reunimos falas que demonstram o interesse de participantes da pesquisa em serem fonte de autoafirmação nos espaços de trabalho e nos ambientes que ocupam. Embora haja aproximação com a categoria anterior, é importante notar que, neste caso, a prática, muitas vezes discutida e elaborada nas trocas entre colegas da instituição e com docentes, se expande para além dos muros institucionais:

Então, eu tenho um projeto para estagiários e aprendizes, um projeto para liderança e um projeto específico para mulheres dentro da empresa que eu atuo, onde eu participo. E além desses projetos, eu também participo das campanhas de diversidade, eu crio os conteúdos, eu planejo os conteúdos, os temas que a gente vai tratar. Então, pensando em carreira, pensando em crescimento profissional, eu quero continuar trabalhando com desenvolvimento humano, mas cada vez mais com a diversidade e inclusão. (E5)

## Perspectivas e desejos de macrointervenção

Ao responder a uma questão sobre o futuro, participantes abordaram temas que dependem de intervenções em larga escala, com impacto em, por exemplo, currículos. As ações educativas foram mencionadas com frequência. Quando voltadas a estudantes, tais ações são vislumbradas como necessidade para todas as pessoas em formação:

Acho muito importante incluir todos os estudantes, até mesmo quem não é da comunidade, pra ter conhecimento. Nas outras escolas, via muito isso: quem não era da comunidade não tinha conhecimento e acabava criando ideias erradas sobre o que significa ser LGBT. (E7)

Acho que todo ambiente educacional deveria trazer esse tipo de discussão. Porque não é só uma formação para o trabalho, é pra vida também. Mesmo quem não é da comunidade vai trabalhar com pessoas que são. E nem todo mundo aprendeu a lidar com isso. A universidade é uma das últimas oportunidades pra essa pessoa aprender. Então acho que seria importante, tanto pra quem é, quanto pra quem não é. Tem gente que não

teve contato com essa realidade e acaba tendo opiniões erradas por falta de conhecimento. É um ambiente muito diverso, com pessoas de todos os lugares e classes sociais. É importante oferecer esse tipo de formação. (E8)

Predominantemente, os relatos se concentram na educação como meio de coibir violências contra pessoas LGBTQIAPN+. Compreende-se que a conscientização sobre diversidade reduziria a ocorrência de microagressões. Essa perspectiva converge com a afirmação de Derald Sue: “uma pessoa não iluminada não pode iluminar os outros. Tudo o que ele ou ela pode fazer é espalhar ignorância e desinformação” (2021, p. 107, tradução nossa). Contudo, outros depoimentos indicam que tais ações também podem servir aos propósitos de microproteção e alerta sobre o que pode ser encontrado no mercado de trabalho, realidade considerada mais agressiva que a instituição: “talvez especialmente em Sociologia e também em Empreendedorismo. Porque, né, a gente precisa conhecer o perfil do mercado. Não é doutrinação, é só alertar: ‘Toma cuidado, o mercado ainda é assim’”(E6).

Além das ações voltadas a estudantes, pessoas entrevistadas mais uma vez ressaltam a relevância da atuação de docentes, como ilustra a fala de E2 “ os professores também. Às vezes eles não tiveram a oportunidade de aprender, mas precisam saber lidar com isso em sala. Podem presenciar situações e precisam saber como agir.”

Por fim, esta pesquisa focou em descrever as estratégias de microintervenção adotadas no contexto de uma instituição de EPT. Os resultados demonstram que elas partem, sobretudo, de estudantes, podendo ser vistas como táticas de resistência frente à ausência de macrointervensões que os protejam e valorizem efetivamente. As ações descritas concentram-se, em sua maioria, em microafirmações e microproteções. Caso as iniciativas vislumbradas por estudantes se concretizem, é necessário debater a instrumentalização dos microdesafios, além de ressaltar a importância de ação coletiva e organizada na cobrança por mudanças estruturais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todo o corpus aqui debatido reforça a necessidade urgente de adoção de ações concretas que promovam a diversidade sexual e de gênero e que protejam estudantes LGBTQIAPN+ das violências impostas pela cisheteronormatividade. Antes de tudo, é essencial reconhecer como essa população desenvolve estratégias de resistência e intervenção, frente a uma realidade da falta de ações institucionais sistematizadas. O que nos leva a considerar a importância de lutar também pelas macrointervenções. Nesse sentido, o Plano Nacional de Trabalho Digno LGBTQIA+ (Portaria Conjunta nº 04/2025) pode representar uma peça-chave para alavancar transformações.

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT), pautada em seu ideal de formação humana integral, tem o dever de reconhecer toda a diversidade humana e posicionar-se de firmemente contra qualquer forma de opressão e exploração. É necessário ir além do discurso de promoção da diversidade genérica e investir efetivamente em ações concretas. Assim, em pesquisas futuras, será fundamental refletir sobre quais estratégias práticas, viáveis e de curto, médio e longo prazo podem ser implementadas para consolidar esses avanços.

## REFERÊNCIAS

PINHEIRO, Douglas Antonio Rocha; BAHIA, Alexandre Gustavo Melo Franco de Moraes. As recomendações em saúde pública como microagressões: varíola dos macacos e populações LGBTQIA+. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 39, p. e00020623, 2023.

IBAHIA (Bahia). Veja expressões homofóbicas para tirar de vez do vocabulário. **Fervo das Cores** Disponível em: <https://www.ibahia.com/fervodascores/veja-expressoes-homofobicas-para-tirar-de-vez-do-vocabulario-293522>. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. **Portaria Conjunta nº 4, de 21 de outubro de 2025**. Institui o Plano Nacional de Trabalho Digno LGBTQIA+. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 out. 2025.

COHEN, Cathy. Punks, bulldaggers, and welfare queens: The radical potential of queer politics. In: **Feminist Studies**. 1. ed. Routledge: Nova York, 2001. p. 322-331.

COLETIVO DIVERSIDADE. **Descomplica LGBTQIAP+**: perfil do Instagram. [S.l.], 2025. Disponível em: <https://www.instagram.com/descomplicalgbtqiap/>. Acesso em: 10 nov. 2025

ECHER, Gracielle Oliveira; DOS SANTOS, Danielle Aparecida Nascimento. A DIVERSIDADE NA AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: UMA REVISÃO DE ESCOPO. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 22, n. 64, p. 28-53, 2025.

GEMAQUE, Robelania; CAVALCANTI, Natália Conceição Silva Barros; JESUS, Jaqueline Gomes. Nem Só Azul e Rosa: Diversidade Sexual e de Gênero na Educação Profissional e Tecnológica. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 2, n. 21, 2021.

KAUFMANN, Jean-Claude. **A entrevista compreensiva**: um guia para pesquisa de campo. Belo Horizonte: Editora Vozes Limitada, 2013.

LOPES, Douriene Fraga Amorim. **Narrativas em podcast**: docentes LGBTQIA+ no contexto da educação profissional e tecnológica da IFBA. 2025. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal da Bahia, Salvador, BA, 2025. Disponível em: <http://200.128.35.58/jspui/bitstream/123456789/825/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Douriene.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2025.

LOPES, Sabrina; QUIRINO, Raquel. Pensar as Cisheteronormas Através da Divisão Sexual do Trabalho: Vivências de Estudantes LGBTQIAPN+ na Educação Profissional e Tecnológica. **Interações: Sociedade e as novas modernidades**, [S.l.], n. 48, p.157-176, 2025a. DOI: 10.31211/interacoes.n48.2025.a6. Disponível em: <https://interacoes-ismt.com/index.php/revista/article/view/612>. Acesso em: 23 out.2025.

LOPES, Sabrina; QUIRINO, Raquel. “Eu sou, você também é?”: Sociabilidades LGBTQIA+ na Educação Profissional e Tecnológica. **Revista Temas em Educação**. 34. 10.22478/ufpb.2359-7003.2025v34n1.71323. 2025b.

HATSUMURA, Mitsuko; ABREU SOARES VIEIRA, Azenaide. ACOLHIMENTO NO INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO: percepção de estudantes LGBTQIA+. **Revista Educação, Cultura e Sociedade**, [S. l.], v. 14, n. 2 (Especial), p. 31-43, 2024. DOI: 10.30681/ecs.v14i2.12930. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/recs/article/view/12930>. Acesso em: 10 nov. 2025.

NADAL, K. L. Responding to racial, gender, and sexual orientation microaggressions in the workplace. In: PALUDI, M.; PALUDI, C. Jr.; DESOUZA, E. (org.). **The Praeger Handbook on Understanding and Preventing Workplace Discrimination**: v. 1. Legal, Management, and Social Science Perspectives. Santa Barbara: Praeger, 2010. p. 23-32.

NADAL, Kevin L. et al. **Microaggressions toward lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and genderqueer people**: A review of the literature. *The journal of sex research*, v. 53, n. 4-5, p. 488-508, 2016.

NETO, Avelino Aldo; CAVALCANTI, Natália Conceição Silva Barros; GLEYSE, Jacques. (In) visibilidades epistemológicas:: Corpo, gênero e sexualidade na produção do conhecimento em Educação Profissional. **Bagoas-Estudos gays**: gêneros e sexualidades, v. 12, n. 19, 2018.

SILVA, T. L.; VIEIRA, D. D. Do texto ao discurso:: a representação da diversidade de gênero e sexualidade nos documentos norteadores da EPT. *REVISTA FACULDADE FAMEN | REFFEN*, [S. l.], v. 6, n. 4, p. 180-199, 2025. Disponível em: <https://revistafamen.com.br/index.php/revistafamen/article/view/189>. Acesso em: 10 nov. 2025.

SILVA, Tarcízio. Racismo Algorítmico em Plataformas Digitais: microagressões e discriminação em código. **Comunidades, algoritmos e ativismos digitais**: olhares afrodiaspóricos, p. 121-135, 2020.

SILVERMAN, David. **Um livro bom, pequeno e acessível sobre pesquisa qualitativa**. Bookman Editora, 2009. SUE, Derald Wing; SPANIERMAN, Lisa. **Microaggressions in everyday life**. John Wiley & Sons, 2020.

SUE, Derald Wing et al. **Microintervention strategies:** What you can do to disarm and dismantle individual and systemic racism and bias. John Wiley & Sons, 2021.

ZARIFE, Pricila; RIBEIRO, Catarina. Adaptação e evidências de validade da Escala de Experiências de Microagressões LGBT no Trabalho para o Brasil. **Ciências Psicológicas**, v. 17, n. 2, 2023.