



369

## **“Professorinha”: uma autoetnografia sobre gênero, representatividade lésbica e gay e seus efeitos na identidade docente**

Doutor/Ph.D. Juliana Souza Bittar-Godinho [ORCID iD](#)

FEA-USP, São Paulo, São Paulo, Brazil

**Doutor/Ph.D. Juliana Souza Bittar-Godinho**

[0000-0001-6773-308X](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**  
PPGA

### **Resumo/Abstract**

Este artigo trata da experiência de ser uma professora lésbica na pós-graduação lato-sensu de uma universidade da região metropolitana de São Paulo e os conflitos que surgiram em uma classe específica. Aliado à uma narrativa autoetnográfica, entrevistei um estudante gay, Alan, para entender os significados da experiência de ter uma professora fora do armário em sala de aula pela primeira vez em sua vida universitária. Além de questões de representatividade na academia, este artigo discute questões como violência simbólica de gênero e orientação sexual. A partir da revelação da minha sexualidade, um ambiente de hostilidade e pouco propício à aprendizagem se instala na sala. A entrevista com Alan mostra que representatividade é um fator importante na vida universitária de um aluno, mas pode também provocar reações do grupo a que pertence. Durante o conflito, Alan era visto pelos alunos como meu “representante”, porque somos do “mesmo time”. Os conflitos parecem ter relação com o gênero feminino. Foi relatado que das 5 mulheres, de 15 professores que lecionaram no curso, todas tiveram conflitos com os alunos. Características como voz baixa, fala suave eram rejeitadas pelos alunos. Os homens por sua vez, não tiveram conflitos com os estudantes, pois negociavam com os alunos fazendo piadas ou não oferecendo a atividade avaliativa obrigatória da instituição. Assim, pareciam mais confiantes, seguros do que as mulheres. Como contribuição, também discuto os conceitos de confiança e vulnerabilidade e suas consequências na identidade docente.

### **Modalidade/Type**

Artigo Científico / Scientific Paper

### **Área Temática/Research Area**

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context

## **“Professorinha”: uma autoetnografia sobre gênero, representatividade lésbica e gay e seus efeitos na identidade docente**

### **RESUMO**

Este artigo trata da experiência de ser uma professora lésbica na pós-graduação lato-sensu de uma universidade da região metropolitana de São Paulo e os conflitos que surgiram em uma classe específica. Aliado à uma narrativa autoetnográfica, entrevistei um estudante gay, Alan, para entender os significados da experiência de ter uma professora fora do armário em sala de aula pela primeira vez em sua vida universitária. Além de questões de representatividade na academia, este artigo discute questões como violência simbólica de gênero e orientação sexual. A partir da revelação da minha sexualidade, um ambiente de hostilidade e pouco propício à aprendizagem se instala na sala. A entrevista com Alan mostra que representatividade é um fator importante na vida universitária de um aluno, mas pode também provocar reações do grupo a que pertence. Durante o conflito, Alan era visto pelos alunos como meu “representante”, porque somos do “mesmo time”. Os conflitos parecem ter relação com o gênero feminino. Foi relatado que das 5 mulheres, de 15 professores que lecionaram no curso, todas tiveram conflitos com os alunos. Características como voz baixa, fala suave eram rejeitadas pelos alunos. Os homens por sua vez, não tiveram conflitos com os estudantes, pois negociavam com os alunos fazendo piadas ou não oferecendo a atividade avaliativa obrigatória da instituição. Assim, pareciam mais confiantes, seguros do que as mulheres. Como contribuição, também discuto os conceitos de confiança e vulnerabilidade e suas consequências na identidade docente.

**Palavras-chave: lesbofobia; role models; identidade docente**

### **INTRODUÇÃO**

Em nossas vidas acadêmicas, somos socializados a tentar afastar qualquer traço de subjetividade, de percepção pessoal em nossas pesquisas. Fazemos isso porque aprendemos que é isso que exige uma pesquisa que atende aos critérios do rigor científico. Alguns de nós, que nos aprofundamos e nos apresentamos como pesquisadores qualitativos, interpretativista críticos, que como me apresento, (re) aprendemos que a realidade nem sempre é objetiva. Como é construída socialmente, interagem na realidade significados objetivos e subjetivos. Além de descrever estes significados, é papel do pesquisador ou pesquisadora, na pesquisa crítica, revelar interesses e contradições, relações de poder para transformação e emancipação social (Gephart, 2004).

Este artigo trata de uma autoetnografia, a partir de uma experiência vivida por mim como professora em uma universidade na região metropolitana de São Paulo. Foi nesta experiência que percebi mais fortemente minha vida acadêmica como conectada com minha vida pessoal, minhas experiências familiares, de gênero, de sexualidade. Estudos anteriores utilizaram a autoetnografia como método de pesquisa, narrando a experiência pessoal de professores de minorias, para uma visão geral das possibilidades, ver Ngunjiri et al. (2010). Especificamente sobre sexualidade no ensino superior, Vanyoro (2020) analisa a linguagem e como ela pode ser utilizada para manter relações de poder excludentes e potencialmente violentas.

A autoetnografia é um método que utiliza dados pessoais e do próprio contexto para compreender a relação entre o “eu” os “outros” e o contexto. Este método se distingue dos outros porque é qualitativo, auto focado, e consciente do contexto (Ngunjiri et al., 2010). Por auto focado define-se que objeto de uma pesquisa autoetnografia é o próprio eu. Este “eu”, no entanto, não existe em um vácuo contextual. O “eu” convive com “outros”, seja em relação de

similaridade, diferenças, oposição, que estão presentes nos relatos autoetnográficos. Assim, coletar informação sobre si em uma autoetnografia é também pensar em como o contexto forma o “eu” e como este “eu” responde aos estímulos do contexto (Ngunjiri et al., 2010).

## **1. Minha chegada à UNP**

Eu sou uma mulher lésbica, casada, de papel passado, como dizem, há quatro anos. Minha esposa também é professora, com mestrado, na área de negócios. Como a universidade, contexto desta narrativa, era muito longe, me fazia companhia nas longas viagens de carro até lá e, com toda gentileza me esperava terminar as aulas. Às vezes me aguardava do lado de fora da sala, às vezes do lado de dentro. Quando sua experiência profissional poderia contribuir à disciplina, eu deixava que ela tecesse comentários pertinentes sobre os tópicos de aula.

Comecei a lecionar na UNP convidada por um colega. Na época eu tinha duas coisas em mente. Primeiro, com minhas atividades profissionais totalmente reduzidas devido à reta final do doutorado, eu estava precisando de dinheiro. Mestrandos e mestrandas, doutorandos e doutorandas sabem como a dificuldade que é viver de bolsa científica, principalmente quando se tem 32 anos e desejos de uma vida adulta, ligados à estabilidade financeira, planejamento familiar.

A referida universidade, devido ao fato de ser uma oportunidade pontual, como prestadora de serviço, pessoa jurídica, não me oferecia essas coisas, apenas complementaria minha renda. No entanto, como uma universidade localizada em uma região periférica da cidade, parecia oferecer algo que eu também vinha buscando na minha formação profissional docente: a oportunidade de conviver com realidades socioeconômicas diferentes das que eu havia ensinado até então.

Minha experiência anterior havia sido sobretudo ensinando em faculdades de primeira linha, principalmente em pós-graduação, cursos de MBA e especializações na área de Gestão de Pessoas. O convite era para lecionar uma disciplina de “Treinamento e Desenvolvimento” em um MBA de Gestão de Pessoas. Mas, não vou omitir, eu já havia lecionado em uma escola de segunda linha antes. E o choque havia sido muito grande para mim. O impacto de ter alunos que precisavam da “base” do ensino médio para acompanhar as aulas, que se colocavam para baixo, dizendo, aqui não é a escola xis para você dar esse conteúdo “referindo-se à escola de primeira linha”. Aquilo, há 5 anos me desesperava. A verdade é que dessa vez eu queria me testar. Testar minha maturidade e os novos métodos de aprendizagem ativa que vinha aprendendo ao longo do doutorado. Eu realmente acreditava que aquilo poderia funcionar com eles.

Fui informada pelo coordenador de que a universidade exigia a aplicação do método de ensino de caso em todas as aulas e que eu deveria dar uma nota. Achei um pouco engessado, mas tudo bem, queria poder aplicar outras coisas. Depois percebi que tudo eles chamavam de “caso”. Esquisito, mas já me senti mais livre.

Chegando lá, após 2 horas e meia de viagem de trânsito, a primeira aula transcorreu muito bem. Fiz o primeiro contrato de aprendizagem com os alunos, explicando como seriam as próximas aulas, sendo que costumo falar baixo e não levanto a voz, então eu precisava que fossem colaborativos.

Na metade da primeira aula, apresentei a disciplina, seus primeiros conceitos teóricos e aplicação do caso. Os alunos me entregaram suas respostas e não tivemos tempo de discutir em plenária, discutindo depois na segunda aula suas respostas. Eu construí um mapa conceitual com as respostas que eles deram e com o que era esperado. As respostas, no geral, não eram muito satisfatórias, pois giravam em torno do senso comum e conversavam muito pouco com o que foi dito em sala de aula. Para temas que eles não tinham conhecimento, como por exemplo uma função específica de fábrica, os alunos não pesquisavam e usavam ferramentas básicas

como o google por exemplo. Faltava conhecimento de como fazer um estudo de caso. Eu retomei, então, este processo com os alunos.

No início da segunda aula da disciplina, fui abordada pelo coordenador que me disse que tudo corria bem, que os alunos estavam gostando muito da minha aula. Dei minha aula e no meio desta, enquanto minha esposa entrava para me deixar um lanche (a turma não fazia intervalo), aproveitei e apresentei “Essa é minha esposa”. Meu sentimento é de que havia baixado uma névoa pela sala, uma nuvem preta.

No fim da aula, um aluno, homossexual, que vou nomear de Alan, me abordou dizendo que estava muito chateado com a reação da turma em relação a mim. Disse que ele achava que era homofobia, pois muitos diziam “Não estou gostando dessa aula, dessa professora”, mas faltavam argumentos para dizer os motivos do mal-estar. O aluno relatou que viu pessoas normalmente pacíficas fazendo comentários extremamente agressivos. Era uma reação inexplicável a um problema que ele supunha ser “a existência de duas mulheres na sala”. E o que o deixava mais chateado é que “são meus colegas, se eles não te aceitam, eles não me aceitam”.

Eu perguntei ao aluno se ele tinha sugestões para que a aula melhorasse, ele disse que poderia ser mais rápida. Isso eu disse que poderia atender. E quanto ao preconceito alheio, existe e é lamentável que essas situações ocorram. Mas eu preciso me apresentar. Para que a representatividade ocorra. Mais tarde, em entrevista para este relato, Alan nos contou sobre o seu incômodo quando chegou na 1ª aula e sua colega já lhe disse “Ela é do seu time”. É como se a sexualidade de uma pessoa fosse supervalorizada simplesmente por ela ser homossexual.

### *Discutindo diversidade*

Passadas algumas aulas, diante da pertinência na disciplina e necessidade dos alunos, eu resolvi dar dois estudos de caso voltados à gestão da diversidade. Antes de dividir os alunos em grupos diversos (forçando-os a se distribuir pela sala) para o debate dos casos, eu fiz uma introdução sobre o tema Comunicação Não -violenta (Rosenbeberg, 2003). Fui clara sobre duas coisas: 1. Cuidado com o que dizem pois há aqui temas sensíveis que podem tocar e envolver diretamente as pessoas no grupo; 2. são temas que envolvem preconceitos profundamente arraigados no seu interlocutor, por isso, olhem nos olhos ao falar.

No primeiro caso, que tratava da diversidade de um ponto de vista mais geral e estratégico, os alunos não tiveram muitos problemas para encontrar consenso. Já no segundo caso, sobre um incidente de racismo em um banco, os ânimos mudaram bastante. Eu falhei em não falar em local de fala (Ribeiro, 2019) no início da aula. Eu havia inserido esta fala no meu roteiro, mas a experiência também era significativa para mim enquanto mulher lésbica e sujeito oprimido dentro do contexto “diversidade”, de modo que acabei esquecendo.

E foi, desrespeitando o local de fala do outro, as discussões foram problemáticas. Percebi que uma estudante negra em grupo, por exemplo, parecia bastante calada, enquanto o grupo debatia calorosamente. Eu me aproximei do grupo e perguntei como ia a discussão, que deveria ser sobre se soluções de treinamento e desenvolvimento poderiam ter evitado a situação de racismo relatada pelo cliente do banco. Os alunos logo me responderam “Professora, você não vai gostar do nosso grupo, aqui é politicamente incorreto!”. E perguntando por que, o que era politicamente correto para eles, muitas afirmações como “Não achamos que foi racismo”, “O que ele fez para provocar isso – levar uma chave de braço de um segurança”, “Eu não acho que existe racismo porque isso poderia acontecer com qualquer um, eu olho e não vejo a cor dele”, “os negros é que se discriminam”. Enquanto falavam, primeiro elucidei que o objetivo do exercício não era a discussão da existência do racismo. O racismo existe no Brasil, como algo estrutural, arraigado em nossa sociedade e isso não é algo dito por mim mas por muitos autores respeitados como Silvio de Almeida (2019). O racismo é algo que deve ser avaliado do ponto

de vista da vítima e , como um crime, por um juiz posteriormente. O que nós ali deveríamos discutir é como profissionais de gestão de pessoas, como poderiam interferir nesta realidade para evita-la ou melhorá-la.

Com o intuito de sensibilizar o pequeno grupo para “enxergar o outro”, suas necessidades e diferenças, contextualizei meu local de fala de “mulher branca”. Relatei que comecei a perceber um pouco do racismo ao ouvir os relatos de uma amiga negra sobre “o privilégio que é poder passear no shopping vestindo chinelos; não ser perseguida pelos seguranças em lojas, pois eles acham que você vai roubar; não guardar as notas ficas das suas compras nas sacolas pois você pode ser revistada”. Neste momento, a aluna negra que ouvia silenciosamente começa a falar “Professora, isso acontece. Estou ouvindo a professora falar e me lembrou de uma coisa tão triste que aconteceu. Meu filho uma vez foi parado em uma batida da polícia, porque estava com um tênis de marca novo que comprei para ele”. “Perguntavam: cadê a droga, cadê a droga”. Ele disse que não tinha droga. E perguntavam de onde vinha aquele tênis. Só podia ser roubado, vir da droga. Meu filho, que só podia ser bandido, foi espancado. Levei ele para o hospital e lá vi os olhares julgadores das enfermeiras. “Alguma coisa ele deve ter feito para estar naquela situação”.

Eu estava com lágrimas nos os olhos. Os colegas da aluna no grupo, continuaram ali, dizendo que o racismo era algo relativo, que não existia, que não se devia olhar para a cor da pessoa ao julgar o fato ocorrido. Eu resolvi mudar minha abordagem e explicar que enquanto gestores e pessoas, havia duas maneiras de atuação na gestão de diversidade, a que atua na perspectiva estratégica, na gestão de crise que poderia prever que as ações do gestor criariam impactos negativos para a imagem e reputação do banco, por exemplo. A outra é do ponto de vista de justiça social e organizacional, que procura corrigir distorções e injustiças em grupos ou minorias que foram enraizadas ao longo dos anos.

Eu, embora mulher lésbica, e hoje trilhando os caminhos da pesquisa em teoria organizacional e crítica, sou professora em Estratégia Empresarial , sei lidar com o instrumental da Administração, com aquilo que cria valor, traz vantagem competitiva. Mas relembro agora, que tive um gosto amargo, mesmo como mulher branca em transformar anos de luta contra o racismo em valor utilitarista. O que eu senti naquele momento foi tristeza de notar a minha limitação e daqueles alunos naquele recorte temporal. Senti também que travar um combate e tentar convencê-los, na perspectiva da comunicação não violenta, não traria melhores resultados.

Outro caso observado, foi de um estudante negro que se incomodou com o estudo de caso sobre o Crispim e racismo. Ele me perguntou em sala qual o sentido daquela atividade dentro do contexto da disciplina “Treinamento e Desenvolvimento”. Primeiramente porque estamos falando de um treinamento constantemente aplicado nas empresas, voltado à “Gestão da Diversidade”. E nesse tipo de dinâmica, conseguimos abordar diversos outros temas importantes em um MBA: comunicação, conflito entre gerações, gestão de conflitos. A outra pergunta que deve ser feita é: por que não? Esta é a penúltima disciplina do curso e porque não falamos em diversidade ainda? Por que o tabu?

A sala se calou nessa hora. Retomei as perspectivas Estratégia vs Justiça Social do tema Diversidade. Resolvo mostrar então como bons gestores de recursos humanos poderiam atuar naquelas questões. Abri o relatório de sustentabilidade da Caixa e mostrei as Políticas de Diversidade do banco. Mostrei os números, questionei sua efetividade, alguns alunos se mostraram mais interessados. Encerrei o raciocínio com eles e parti para o próximo tema.

### *O conflito derradeiro – pelo menos nesta turma*

Na penúltima aula, houve um conflito com uma aluna. Em 8 anos de experiência docente, eu nunca havia passado por algo assim. A aula estava bastante conturbada, com muito

ruído, pois os alunos tinham o trabalho final para entregar na aula seguinte. Alguns estavam claramente reunidos em grupo fora da sala fazendo o trabalho, enquanto outros discutiam o trabalho, além de outros assuntos em sala.

Os alunos que estavam interessados na aula, faziam cara de sofrimento com o barulho cada vez mais incômodo e eu também estava ficando irritada. Resolvi passar a lista de frequência e muitos alunos continuaram em uma atitude me fez sentir muito desrespeitada, virados de lado, falando alto. E então eu me dirigi a um grupo de pessoas que falava alto ao fundo e falei, sem levantar a voz, mas de forma assertiva “Vocês que estão fazendo barulho, bagunça, aí atrás, a lista já passou, frequência está dada, quem não está interessado já pode ir embora e não incomodar os demais colegas que estão querendo ouvir e participar da aula”.

Uma aluna se sentiu pessoalmente ofendida: “Professora, você não pode falar assim com a gente, você está julgando a gente, estamos falando do seu trabalho!”. “No que eu respondi. “Sim, eu posso. Daqui da frente, o que eu ouço, qualquer coisa, qualquer assunto que vocês estejam falando que não seja comigo e para a sala é barulho. Quanto ao trabalho, vários dos seus colegas já vieram falar comigo com dúvidas antes da aula, pediram para falar depois da aula, nunca durante a aula”. “Você está nos tratando como crianças, não pode falar na sua aula? Eu nunca chamei tanta atenção em turma de MBA, realmente é muito chato, mas se é isso que é preciso para que vocês respeitem os colegas que estão aqui, é o que eu farei, essa é a regra da minha sala de aula. Respeito”. Continuei a aula.

Enquanto eu falava ouvi murmúrios: “**Professorinha de graduação**”. Nesse momento eu interrompi a aula. “Eu sou professora de graduação, pós-graduação, com orgulho e você quem é?”. “Você decide agora se vai assistir a minha aula com respeito ou se vai se retirar”. Eu não acreditava no comentário jocoso que eu estava ouvindo sobre a minha profissão. E pensei que alguém que faz um comentário tão jocoso sobre a profissão do outro, só pode ter muito orgulho de quem é, da sua identidade profissional.

Nisso ela e suas colegas, começaram a zombar, “Vixi”; alguns disseram: “aí você perdeu o respeito, humilhou a menina”. “Não estou humilhando, estou confirmando quem eu sou”. Tentei me recompor, voltando-me ao quadro-branco e à minha explicação, ela saiu da sala. Provavelmente foi falar com o coordenador e não o encontrou. Ao voltar, ela diz “Agora eu vou falar: estou indo embora porque eu quero e não porque você mandou. Posso não ser ninguém mas sou eu que pago o seu salário”. Eu respondi “Você paga a minha mensalidade e não meu salário e lembre-se de que você é uma aluna e não uma cliente”.

Nixon et al. (2018) analisam a insatisfação do estudante-consumidor, que se considera cliente, com naturezas cada vez mais narcisísticas, como consequência de um contexto de mercantilização e neoliberalização da educação. Neste contexto, a satisfação do estudante é soberana, sem espaço para a crítica, em um contexto econômico em que instituições privadas competem por alunos e estes as escolhem. Os autores discutem que a construção de identidades de “estudantes-consumidores” não é politicamente neutra para as instituições, assim como não é benéfica para experiências de aprendizagem transformadoras.

Ao terminar a aula, pedi desculpa aos alunos que ficaram, por terem presenciado aquela situação. Não me achava superior por ser professora, mas não aceitarei desrespeito nem comigo nem com meus alunos. “Sou a autoridade em sala e precisamos nos respeitar”. Relendo este relato, eu me recordei que eu nunca acreditei em autoridade em processos de aprendizagem e nunca agi como tal. Naquele momento eu me senti ameaçada e impelida a recorrer à minha autoridade formal.

Informei o coordenador sobre o que havia acontecido e admito que passei o fim de semana muito pensativa sobre o ocorrido. Estava convencida que tinha tomado a decisão correta em ser assertiva com a aluna, mas estava me sentindo completamente desprestigiada. Não foi para passar por algo assim que investi quase 10 anos de formação entre mestrado e doutorado. Sou uma educadora, vejo que estou em sala de aula para transformar vidas, a sociedade, é assim

que enxergo meu papel. Enxergar o desprestígio constante pela nossa profissão foi tão frustrante que as emoções se somatizaram no meu corpo. Sou portadora de Fibromialgia, uma doença crônica que causa dores agudas pelo corpo e outros sintomas como enjoo, enxaqueca. Aquele foi um fim de semana difícil.

Na semana seguinte, ao voltar para a sala de aula, havia alguns alunos, que já estavam na sala do coordenador pedindo que ele tomasse “providências” sobre o meu “comportamento”. O coordenador foi categórico ao dizer que não dialoga com aluno que diz que “paga salário de professor”, que isso não seria admitido. Também salientou que aquilo era um grupo de gestores de RH, que deveriam saber resolver seus problemas, com diálogo e sem interferência da coordenação. Se eles não conseguiam fazer isso, estavam falhando como profissionais.

Por outro lado, também havia um grupo de alunos que estava ali para dizer que, na visão deles, havia ocorrido um grande desrespeito comigo, que eles estavam muito chateados e envergonhados com a situação. Surpreendentemente, a aula neste dia, a última aula, transcorreu da forma mais tranquila possível: alunos em silêncio e ao mesmo tempo participativos. Neste dia, eu tive certeza que ser assertiva com a aluna foi a melhor escolha que fiz. Senti que o clima da aula e ambiente de aprendizado mudou muito depois daquilo. Um dos alunos me disse que, se soubesse que precisava provocar um “barraco” para haver aquele silêncio e respeito com a aula, já teria provocado antes.

Ainda durante esta aula e em um intervalo para a discussão de um caso, a aluna que discuti comigo na aula anterior, pediu alguns minutos da aula para falar comigo e com o restante da turma. Concedi. Ela então se desculpou pela maneira como falou comigo, “Não estava em mim neste dia, não devia ter usado as palavras que usei e faltei com o respeito”. Eu então parabeneizei a aluna pela humildade do ato, foi um momento bastante emocionante para todos. A aluna estava visivelmente abalada com o ocorrido.

Foi um aprendizado de gestão de conflitos para os alunos e para mim também. Nós professores somos vistos muitas vezes como heróis ou pelo menos é o que deveríamos ser aos olhos de muitas pessoas, invencíveis. Essa visão acaba incrustada na visão de nós sobre nós mesmos. Eu me senti culpada pela minha própria vulnerabilidade naquele fim de semana. Eu consegui ser assertiva, a custo de muitas dores no meu corpo no fim de semana. Mas, o que eu não sabia até então, ou não tinha parado para refletir com cuidado, é que o outro lado do conflito também não sai imune. A aluna também tinha ficado mal com a situação, segundo relatos que ouvi de colegas dela. Ela conseguiu refletir e trazer um rumo diferente para a situação.

A conversa com o Alan me ensinou muito sobre a visão dos alunos sobre vulnerabilidade e segurança, principalmente em relação ao gênero. Diogo nos relatou que a turma entendeu as intervenções de minha esposa como manifestações da minha insegurança. Eu considerava que as intervenções dela eram fundamentais, devido à sua experiência de mercado de 7 anos, experiência que eu nunca disse ter. Em relação à experiência docente, eu sou 7 anos mais experiente que minha esposa, acredito que somos muito complementares neste sentido.

É interessante ver que em nenhum momento nós antevimos que isso poderia ser considerado insegurança. Como ex-aluna da Universidade de São Paulo, ter dois ou três professores em sala de aula é fato corriqueiro para nós. Não nós demos conta da diferença de realidades, que faz com que interpretações tão diferentes ocorram.

Alan teve a impressão de que a turma viu o casal de uma forma heteronormativa, como se a presença da minha esposa em sala me tornasse um “cristal frágil”, que ela estivesse ali para cuidar, como um “cão-de-guarda”, como recordado pelo entrevistado.

Ao todo, os alunos tiveram 5 mulheres docentes e 10 homens docentes no total de 15 módulos. Alan ficou surpreso ao se lembrar que todas elas tiveram problemas comportamentais com a turma. Quatro delas tinham perfil, conforme o que ele descreveu, parecidos com o meu “eram miúdas”, “falavam baixo”, “de voz amena”. Uma delas, o aluno descreve: “foi engolida

pela sala. O barulho era ensurdecedor. Era desconfortável estar em sala pelo desrespeito”. Outra professora, de vestes mais estilo mais despojado na vestimenta e na fala, foi menos agredida, mas os alunos não prestavam atenção, diziam: “ela é muito blá blá blá”.

Em relação aos professores homens, Alan não conseguiu lembrar de nenhum professor homem que teve problema com os alunos, nas proporções aqui descritas. Os professores construía parcerias com os alunos, a partir de piadas “escrotas”, nas palavras de Alan. As aulas com os professores homens eram construídas, segundo Alan, na “camaradagem”. Em relação a isso, o aluno nos contou que os estudos de caso nunca foram aplicados em todas as aulas como a Instituição supostamente exigia. O aluno inclusive ficou bastante surpreso ao saber desta regra. Ele diz que em sua visão, houve uma exigência muito maior pelos alunos em relação à o que eles julgavam ser a “qualidade” das minhas aulas que não haveria se eu não fosse lésbica.

Sobre ter uma professora lésbica assumida em sala de aula, Alan relatou que nunca havia passado por algo assim durante sua vida acadêmica. Sempre teve professores que se sabia que eram homossexuais, mas que não se assumiam publicamente na escola ou universidade. Alguns deles sofriam grande assédio por parte da turma.

Alan relatou que sentiu muita empatia logo de cara por mim, mas se cobrou o tempo inteiro, com suas colegas, se estava sendo justo e vendo a situação que estava ocorrendo com clareza, porque não queria cometer injustiças e ser parcial. O aluno relatou que se segurou para não se posicionar de forma favorável à mim nas discussões do whats app da turma por muito tempo para não parecer que estava sendo parcial devido à sua sexualidade.

Em algum momento e após se posicionar, Alan não era mais incluído nas discussões da turma sobre a aula porque ele “representava o mesmo grupo”. Para ele, é como se ele tivesse virado para os colegas um representante meu na sala devido à sua sexualidade

Alan relatou uma situação com um professor e um dos coordenadores da Instituição. Em sua aula, o professor contou à turma que fez uma atividade voltada à diversidade em que ele e os demais homens se vestiram de mulher em uma empresa. Na mesma aula, usou a palavra “mona” para referir-se a si mesmo naquela ocasião, em tom de brincadeira. Alan foi falar pessoalmente dizer ao professor que ficou chateado com o comentário, pois achou o termo “mona” pejorativo naquele contexto, naquele tom, “agressivo”. O professor ouviu e então discursou que entendia o que Alan dizia, mas não concordava pois usou aquele termo para referir-se a si mesmo em outro momento. “Entendia que a violência contra LGBT’s existe mas que também existia muito vitimismo, achava que as pessoas hoje em dia estão muito chatas com tudo o que é dito por aí, com brincadeiras e afins”. “Para a minha surpresa, houve um distanciamento e uma rejeição muito claros. Eu percebi que a partir daquele momento ele me enxergava como uma pessoa que se fazia de vítima em qualquer discussão que não me agradasse. Só mudou quando eu apresentei minha palestra para ele, que ele viu que a minha proposta era falar sobre vários contextos, inclusive do que é brincadeira e do que é violência, ciente de que existe vitimismo em tudo que existe no mundo. Porque as pessoas são extremistas. Como eu coloquei contrapontos aí, ao apresentar a palestra para ele, ele voltou a me apresentar como um aluno em potencial”.

Na atividade sobre Gestão da Diversidade, Alan sentiu que o seu grupo sentiu como uma atividade “desnecessária, não viam sentido naquilo, não contribuíram e me deixaram fazer tudo”. Após o conflito com a aluna, houve percepção de melhora clara na qualidade da aula pelo aluno: “a sala **deixou** você dar a aula e então você pareceu mais segura”. Aqui a palavra “deixou” me estremeceu, pois é como se aquele grupo dominante tivesse o poder para me “dar” e “tirar” a fala, fala que eu como professora me preparei por mais de 10 anos para exercer.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS



Nesta autoetnografia, ainda em construção, abordei temas relacionados à minha sexualidade, em uma experiência vivida em uma universidade da região metropolitana paulista. Além da lesbofobia, minha experiência perpassa questões de interseccionalidade como relacionadas às barreiras enfrentadas por professoras mulheres no ambiente de negócios e racismo.

Também me deparei com a construção do aluno-consumidor, ocasionada pela crescente mercantilização do ensino superior e questiono o conceito de vulnerabilidade dos alunos. Espero contribuir teoricamente para as pesquisas sobre identidade docente e para a prática daqueles professores que se identificam com as questões aqui apresentadas, sejam elas relacionadas à gênero, sexualidade, raça ou metodologia de ensino.

## REFERÊNCIAS

- Almeida, S. (2019). *Racismo estrutural*. Pólen Produção Editorial LTDA.
- Gephart, R. P. (2004). From the editors: Qualitative Research and the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, 47(4), 454–462. <https://doi.org/10.1007/s11606-011-1901-8>
- Ngunjiri, F. W., Hernandez, K.-A. C., & Chang, H. (2010). Living Autoethnography : Connecting Life and Research. *Journal of Research Practice*, 6(1), 1–17.
- Nixon, E., Scullion, R., & Hearn, R. (2018). Her majesty the student: marketised higher education and the narcissistic (dis)satisfactions of the student-consumer. *Studies in Higher Education*, 43(6), 927–943. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1196353>
- Ribeiro, D. (2019). *Pequeno manual antirracista*. Companhia das Letras.
- Rosenbeberg, M. (2003). *Comunicação Não Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais*. Editora Ágora.
- Vanyoro, K. (2020). Learning How Language is Used in Higher Education to Strategically Marginalise Female, Queer, and Gender Non-Conforming People: An Autoethnographic Account. *Educational Research for Social Change*, 9(June), 1–14.

