ISBN: 9786588884447

GÊNERO E RACISMO EM CURRÍCULOS DE ADMINISTRAÇÃO

ANDRÉ LUIZ FRANÇA ALVES; LÍVIA DE REZENDE CARDOSO

RESUMO

O racismo é um fenômeno constante e multifacetado que impacta diferentes camadas da sociedade, incluindo o ambiente organizacional. A despeito dos avanços rumo à igualdade racial, questões referentes à discriminação com base no critério de raça persistem a ser uma realidade em muitas organizações. Quando interseccionamos raça e gênero, essa discussão passa a envolver outras camadas de exclusão, sobretudo no campo organizacional. Com o foco na educação em nível superior, este artigo busca analisar como questões de gênero e racismo são abordados em dois currículos de Administração em instituições públicas do Estado de Sergipe. Para tanto, foram selecionados os documentos normativos que os regulamentam, no formato de Projeto Político Pedagógico e/ou Resolução do Conselho Superior institucional. A partir das análises documentais, foram encontrados 7 (sete) componentes curriculares que explicitamente indicaram conteúdos em torno das questões sob análise neste artigo, sendo 4 (quatro) no curso do campus central e 3 (três) no outro campus. Todos esses componentes são teóricos e obrigatórios para seus cursos. Apesar de trazerem conteúdos, ao se observar as referências bibliográficas básicas e complementares destes componentes, não havia indicação de material especializado nas áreas de gênero e raça, mantendo-se referências clássicas nos campos do direito e da administração. Ainda acerca deste ponto, em sua maioria, as bibliografias indicadas foram de autores com nomes masculinos. Esse quadro pode nos sinalizar a urgência em indicar temáticas exigidas pelas legislações educacionais, carecendo, no entanto, de maior apropriação pelos cursos e corpo docente de uma maneira que, de fato, transversalize esses currículos.

Palavras-chave: Gênero; Racismo; Currículo; Administração; Ensino Superior.

1 INTRODUÇÃO

O racismo é um fenômeno constante e multifacetado que impacta diferentes camadas da sociedade, incluindo o ambiente organizacional. A despeito dos avanços rumo à igualdade racial, questões referentes à discriminação com base no critério de raça persistem a ser uma realidade em muitas organizações. Nesse sentido, o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça (Almeida, 2019).

Quando interseccionamos raça e gênero, essa discussão passa a envolver outras camadas de exclusão, sobretudo no campo organizacional. De acordo com Akotirene (2018), para subverter essa racionalidade de opressão internalizada de acordo com a vivência em sociedade, é necessário compreender o conceito de raça, classe e gênero, saber interpretar os identitarismos e entender como a colonização interfere atualmente e quais as outras formas que ela ostenta, a exemplo de fixar populações não-brancas em locais de exploração/opressão.

Apesar dessa discussão ter alcançado alguma importância e expressividade nos últimos anos, ainda se tem um empobrecimento do debate ao alinhar a temática da desigualdade a um problema de classe, desconsiderando o fator racial, destacando questões econômicas como

DOI: 10.51189/ensipex2024/37072

ISBN: 9786588884447

"primordial" das relações de exploração em nosso contexto social. Isso permite que exista uma não responsabilização e uma isenção da população branca frente ao racismo (Bento, 2002).

Dentro desse debate, torna-se imprescindível encontrar alternativas de desmobilizar o preconceito e a discriminação racial e de gênero, fazendo com que a população negra possa ocupar espaços que lhes foram negados historicamente e que são negados até os dias de hoje. Considerando as empresas e as organizações públicas ou privadas como espaços em que essas problemáticas se expressam e, portanto, a formação do administrador como estratégica em seu enfrentamento, analisaremos como se estruturam alguns currículos em nível superior.

Teixeira et. al. (2021) afirmam que o debate sobre diversidade na Administração ganhou força a partir dos anos 1990 nos Estados Unidos, mas iniciativas mais estruturadas remontam aos anos 1960, quando foram desenvolvidas as primeiras políticas públicas afirmativas naquele país, em resposta a demandas do Movimento pelos Direitos Civis. Ao se difundirem pelo mundo, as ações afirmativas sofreram críticas e processos judiciais por parte daqueles que se sentiam prejudicados em processos de seleção para empresas. É nesse contexto que surge uma alternativa gerencial para lidar com a diversidade no trabalho, constituindo um conjunto de práticas que visam tanto aumentar a participação de grupos excluídos nas organizações quanto adicionar valor às empresas (Teixeira et. al., 2021).

Para DeSouza (2017), a raça é resultado de complexas relações sociais, constituindo-se por diferenças culturais, raciais e históricas "manifestas em práticas sociais disfarçadas e justificadas por diferenças físicas, pelas quais sentidos são produzidos e fundamentados no corpo, mas que não pertencem ao corpo, e sim a uma construção discursiva social histórica" (p. 34). Tal construção molda a cultura organizacional, como também os currículos e as práticas educativas. Apesar disso, de acordo com hooks (2021), a consciência sobre os modos como o pensamento supremacista branco permeia nossa cultura "tem ajudado educadores diligentes de todas as raças a reconhecer a importância de se esforçar para desaprender o racismo. Esse é o trabalho que nos prepara para a educação como prática da liberdade" (p. 127).

No âmbito educacional brasileiro, algumas normativas passaram a promover e nortear essas temáticas em todos os níveis de ensino. A Educação das Relações Étnico-Raciais é orientada pela Resolução nº 1 de 2004 e tem por objetivo a divulgação e produção de conhecimentos, bem como de atitudes, posturas e valores que eduquem cidadãos quanto à pluralidade étnico-racial, tornando-os capazes de interagir e de negociar objetivos comuns que garantam, a todos, respeito aos direitos legais e valorização de identidade, na busca da consolidação da democracia brasileira (BRASIL, 2004).

A Resolução nº 1/2012 estabelece a necessidade de se pensar na Educação em Direitos Humanos a partir de novas formas de organização educacional, novas metodologias de ensino e aprendizagem e atuação institucional está registrada ainda no Parecer CNE/CEP Nº 8, de 6 de março de 2012 (BRASIL, 2012b), que subsidiou a Resolução, justificada pelo que chamam de novo público estudantil nos ambientes educacionais, marcado pelas diversidades de grupos e sujeitos historicamente excluídos do direito à educação e dos demais direitos (BRASIL, 2012b).

No art. 3º da Resolução nº 1/2012 (BRASIL, 2012a, p. 2) estão colocados os princípios da Educação em DH: dignidade humana, igualdade de direitos, reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades, laicidade do Estado, democracia na educação, transversalidade, vivência e globalidade, e sustentabilidade socioambiental. Esses princípios deverão ser considerados, entre outros, na construção dos Projetos Pedagógicos de Curso (PPC) das Instituições de Educação Superior, o que estabelece uma nova dinâmica na estruturação e na produção dos conhecimentos, possibilitando transformações nos ambientes educacionais de modo a efetivar uma educação socialmente mais justa, engajada e acessível para todos/as (Cardoso et. al. 2019).

Com o foco na educação em nível superior, este artigo busca analisar como questões de gênero e racismo são abordados em dois currículos de Administração em instituições públicas

DOI: 10.51189/ensipex2024/37072

ISBN: 9786588884447

do Estado de Sergipe. Para tanto, foram selecionados os documentos normativos que os regulamentam, no formato de Projeto Político Pedagógico e/ou Resolução do Conselho Superior institucional. Foram focos de análises as ementas e as bibliografias definidas como norteadoras para ambos os currículos. Após a leitura na íntegra, foram selecionados alguns fragmentos para discussão e considerações.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Os documentos objetos de análise compreendem as normativas dos dois cursos de Administração da Universidade Federal de Sergipe, que funcionam no campus central (UFS, 2023a) e no campus Itabaiana (UFS, 2023b), estando publicizados, respectivamente, uma Resolução aprovada no Conselho Superior e um Projeto Pedagógico do Curso. Com o intuito de analisar as questões de gênero e racismo presentes ou não nesses currículos, foram realizadas as leituras dos documentos e selecionadas as ementas em que se explicitava a abordagem. Vale destacar que ambos os documentos citaram as leis que estabelecem tanto as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, quando as Diretrizes Curriculares Nacionais para os Direitos Humanos.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir das análises documentais, foram encontrados 7 (sete) componentes curriculares que explicitamente indicaram conteúdos em torno das questões sob análise neste artigo, sendo 4 (quatro) no curso do campus central e 3 (três) no campus de Itabaiana. Todos esses componentes são teóricos e obrigatórios para seus cursos. Em relação ao campus central, 2 (duas) disciplinas trazem a diversidade de maneira genérica e sem especificar sua implicação com a cultura organizacional, a saber:

> Comportamento Organizacional - Ementa: O campo do Comportamento Organizacional. Fundamentos do comportamento individual – diversidade; personalidade; valores; percepção; emoções; humores; bases do processo motivacional. Processos interpessoais dentro das organizações – fundamentos do comportamento interpessoal e grupal; o uso de equipes dentro das organizações; comunicação interpessoal e organizacional; liderança; poder e política. A estrutura organizacional – clima, cultura, mudança e desenvolvimento organizacional (UFS, 2023a, p. 12).

> Economia Criativa - Ementa: Introdução ao conceito de Economia Criativa. Indústrias Criativas. Elementos da Criatividade. O papel de projetos criativos para o desenvolvimento econômico dos países. Criatividade e Globalização na Economia Criativa. Criatividade e mundo do trabalho. Princípios norteadores da Economia Criativa: diversidade cultural, sustentabilidade, inovação e inclusão social. Estudo de casos. Desenvolvimento de ação extensionista de caráter científico envolvendo aspectos da economia criativa (UFS, 2023a, p. 16).

Nas ementas e em seus trechos grifados, o termo “diversidade” é acionado para indicar questões que se destaquem em relação ao que é tido como normal, comum. Nesse sentido, segundo Abramowicz, Rodrigues e Cruz (2011), a diversidade tem se caracterizado como uma política universalista de maneira a contemplar todas as formas culturais como se pudessem ser dialogadas e trocadas, compondo-se como um campo esvaziado da diferença. Nesse sentido, documentos curriculares passam a incluir a diversidade de modo que “a diferença que anunciam não faça nenhuma diferença” (p. 93).

Em outras duas ementas, porém, as questões de gênero e de raça são mais explicitamente exploradas, destacando-se a mulher no mercado de trabalho, a promoção e o respeito aos Direitos Humanos e as relações étnico-raciais que atravessam a constituição da população brasileira.

DOI: 10.51189/ensipex2024/37072

ISBN: 9786588884447

> Direito do Trabalho - Formato, fundamentos e evolução do Direito do Trabalho, Direito Administrativo do Trabalho. Jornada de Trabalho, diárias, repouso, férias, salário mínimo. O trabalho da mulher e do menor. Contrato individual do trabalho. FGTS, Organização Sindical. Convenção e acordo coletivo de trabalho (UFS, 2023a, p. 11-12).

> Ética e Responsabilidade Social - Ética nas organizações. Atitude dos gestores e dos stakeholders. Educação em Direitos Humanos: organizações e Direitos Humanos; o papel das organizações e dos Administradores para a promoção e o respeito aos direitos humanos; sustentabilidade socioambiental. Responsabilidade social corporativa. Desafios para o desenvolvimento sustentável: características econômicas, sociais, políticas e culturais. Relações étnico-raciais, cultura afro-brasileira, africana e a influência de diversas civilizações na formação histórica da sociedade brasileira. Desenvolvimento de ação extensionista de caráter científico-cultural acerca da ética e da responsabilidade social nas organizações" (UFS, 2023a, p. 11).

Esta mesma abordagem foi encontrada nas três disciplinas do currículo de Administração do campus de Itabaiana, a saber: Ética na Administração, Sociologia das Organizações e Introdução aos estudos de direito.

Ética na Administração - Ética e moral. Egoísmo e altruísmo. Teorias éticas. Morais brasileiras e morais empresariais. Práticas antiéticas. Códigos de ética. Questões contemporâneas da presença da cultura afro-brasileira e africana. Responsabilidade social. Sustentabilidade empresarial. Compliance (UFS, 2023b, p. 70).

> Sociologia das Organizações - Sociologia aplicada aos estudos das organizações e empresas. Trabalho. Reestruturação Produtiva. Modernidade e pós-modernidade. Tecnologias e seus reflexos na produção e consumo. Processo de organização do trabalho e novos modelos de gestão. Mudança organizacional. Cultura organizacional. Motivação e satisfação no trabalho. Relações de poder. Questões contemporâneas da presença da cultura afro-brasileira e africana. Diversidade social e cultural ligadas a questões de gênero e etnia (UFS, 2023b, p. 73).

> Introdução ao Estudo do Direito - Ciência do Direito, Teoria Geral do Direito e Sistemas Jurídicos:definibilidade/conceituação/terminologia, civil law x common law, historiografia, principiologia, fenomenologia e lógica jurídica, instituições/institutos fundamentais e estruturantes do Direito, escolas do pensamento jurídico, norma jurídica (fontes, interpretação, prisma da temporalidade/espacialidade da norma jurídica), relação jurídica, sujeitos de direito e capacidade jurídica, ato jurídico, fato jurídico e negócio jurídico, sanção e nulidades e responsabilidade. Prescrição e Decadência. A Educação em Direitos Humanos: princípios e promoção da educação para a mudança e a transformação social. Dignidade humana; Igualdade de direitos; Reconhecimento e valorização das diferenças e das diversidades; Laicidade do Estado; Democracia na educação; Transversalidade, vivência e globalidade; Sustentabilidade socioambiental (UFS, 2023b, p. 89).

Apesar de trazerem de modo mais detalhados os conteúdos, ao se observar as referências bibliográficas básicas e complementares destes componentes, não havia indicação de material especializado nas áreas de gênero e raça, mantendo-se referências clássicas nos campos do direito e da administração. Ainda acerca deste ponto, em sua grande maioria, as bibliografias indicadas foram de autores com nomes masculinos. Esse quadro pode nos sinalizar a urgência em indicar temáticas exigidas pelas legislações educacionais, carecendo, no entanto, de maior apropriação pelos cursos e corpo docente de uma maneira que, de fato, transversalize esses currículos.

Isso indica que tais limites dificultam a promoção de uma reflexão-ação mais

DOI: 10.51189/ensipex2024/37072

ISBN: 9786588884447

contundente para transformar as escolas e o ambiente acadêmico da Administração. De acordo com Teixeira et. al, em análise da base de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior em 2021, apenas 33% dos professores em programas de pós-graduação na área são mulheres, sendo ainda menor entre programas com conceito 5 e 6. A disparidade regional também é evidenciada no estudo, com concentração de 45% dos programas na região Sudeste e 25% no Sul. Essas disparidades raciais, étnicas, econômicas e relacionadas às identidades sexuais e de gênero revelam "a distância a que estamos de uma política articulada que favoreça a inclusão de pessoas negras, pobres, trans e não heterossexuais no corpo docente da pós no Brasil" (p. 4).

Em relação à presença de autoras mulheres, acredita-se na importância da visibilidade feminina de autoria para que, desde a formação no ensino superior, "ocorra uma compreensão de que as mulheres também construíram e constroem o pensamento administrativo, a despeito do que certo padrão cultural androcêntrico vem enfatizando historicamente" (Petinelli-Souza e Covre, 2021, p. 218). Ainda segundo essas autoras, desde as primeiras escolas do pensamento organizacional, "as mulheres já se mostravam presentes, mesmo que durante o processo formativo na área não exista uma visibilidade de seus estudos e dos conhecimentos produzidos por elas" (Petinelli-Souza e Covre, 2021, p. 227)

4 CONCLUSÃO

Para minimizar a desigualdade racial e promover ações antirracistas e antissexistas nas organizações, é necessário compreender as relações entre os atores sociais negros e brancos, homens e mulheres, facilitando o diálogo entre visões, opiniões e perspectivas para construir relações menos preconceituosas e mais sustentáveis no mercado de trabalho. Continuar com a atribuição de qualidades negativas ao negro, é promover um mecanismo de dominação que mantem os privilégios de pessoas brancas, sobretudo homens, na estrutura social (Souza, 2014, p. 40).

Incluir essa problemática nos cursos de formação inicial faz-se urgente, de modo a permitir uma visão de mundo mais justa e equalitária sobre as relações humanas. De acordo com Pinheiro e Góis (2012), as questões da diversidade ainda são "tabu nas escolas de administração, pois raros são os casos de presença deste tema na elaboração dos currículos, seja através de uma observação nas matrizes curriculares, seja na verificação das ementas das disciplinas" (p. 85). A análise que subsidia esta pesquisa limitou-se a documentos normativos, ementas e bibliografias, mas indica possibilidades de investigação que aprofundem a dimensão curricular como disparador de uma formação em Administração que promova um impacto nas organizações.

REFERÊNCIAS

ABRAMOWICZ, Anete; RODRIGUES, Tatiane Cosentino; CRUZ, Ana Cristina Juvenal da. A diferença e a diversidade na educação. **Contemporânea**: Revista de Sociologia da UFSCar, São Carlos, v. 2, p. 85-97, 2011.

AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.
ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

BENTO, Maria Aparecida da S. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

DOI: 10.51189/ensipex2024/37072

ISBN: 9786588884447

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 1, de 17 de junho de 2004**. Institui Diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico raciais e para o ensino de história e cultura Afro-Brasileira e Africana. Disponível em: http://gov.br/mec. Acesso em 15 dez. 2023.

BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 1, de 30 de maio de 2012**. Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Brasília: Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação, Conselho Pleno, [2012a]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rcp001_12.pdf. Acesso em: 10 dez. 2023.

BRASIL. **Parecer CNE/CEP nº 8, de 6 de março de 2012**. Estabelece as Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos. Brasília: Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação, [2012b]. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=10356-pceb008-12-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 10 dez. 2023.

CARDOSO, Lívia de Rezende; GUARANY, Ann L. A.; UNGER, Lynna G. S.; PIRES, Manuela A. Gênero em Políticas Públicas de Educação e de Currículo: do direito às invenções. **Revista e-curriculum** (PUCSP), v. 17, p. 1558-1479, 2019.

DeSOUZA, Eloísio Moulin. Processos de radicialização: inteligibilidade, hibridade e identidade racial em evidência. **E&G - Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 23-42, set./dez. 2017.

hooks, bell. **Ensinando Comunidade**: uma pedagogia da esperança. São Paulo: Elefante, 2021.

PETINELLI-SOUZA, Susane; COVRE, Isabel Gomes. Mulheres na teoria geral da administração: por uma educação não sexista. **Em Pauta**. n. 47, v. 19. Rio de Janeiro: 1o Semestre de 2021, pp. 217-231.

PINHEIRO, João L.; GOIS, João B. H. Inclusão do tema Gestão da(s) Diversidade(s) nos currículos dos cursos de administração: um estudo exploratório na UFRRJ. **Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. V.02 n.03 Set/Out/Nov/Dez 2012

SOUZA, Andréa Alcione de. **Cor e ascensão profissional**: negros em cargos de comando / Andreia Alcione de Souza. – Belo Horizonte: Mazza Edições, 2014.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. OLIVEIRA, Josiane Silva de. DINIZ, Ana. MARCONDES, Mariana Mazzini. Inclusão e diversidade na Administração: Manifesta para o futuro-presente. **RAE - Revista de Administração de Empresas FGV**. São Paulo. V. 61, n. 3, 2021 pp. 1-11.

DOI: 10.51189/ensipex2024/37072