



v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

Novos saberes no ensino em Administração: uma sugestão de prática pedagógica decolonial para a Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

Marcos Sales Bezerra
Programa de Pós-Graduação em Educação pela Universidade Federal do
Espírito Santo (CE/PPGE/UFES)
mbezerra.adm@gmail.com

Dério José Faustino Júnior
Instituto Federal do Espírito Santo/IFES
derio.faustino@gmail.com

RESUMO: Este estudo qualitativo investigou os desafios da articulação teórica do tema Diversidade Étnico-Racial na modalidade EPT no eixo Gestão e Negócios. E sugere aos professores de Administração uma Sequência Didática Pedagógica Decolonial (SDPD), dispositivo pedagógico para pensar-intervir de modo crítico-decolonial na hierarquização racial no mundo do trabalho. Os dados da pesquisa documental indicam que a redução do tema no currículo da formação inicial dos professores pode gerar desatentos encontros teóricos com a temática, sendo este um dos efeitos do racismo. Com o recomendado dispositivo, almeja-se que a familiarização das leituras emancipadoras, não incluídas no currículo percurso formativo implicado pelo epistemicídio teórico. E apreensão dos desafios enfrentados por diferentes grupos raciais dentro e fora das organizações de trabalho. Este estudo contribui para a literatura da Diversidade na Administração, amplia o fazer organizacional mais humanizado e contribui a repensar a prática pedagógica do ensino da Administração comprometido com a luta antirracista.

Palavras-chave: Administração. Prática Pedagógica. Diversidade.

ABSTRACT: This qualitative study investigated the challenges of the theoretical articulation of the theme of Ethnic-Racial Diversity in the EPT modality in the Management and Business axis. It suggests a Decolonial Pedagogical Didactic Sequence (SDPD) to administration teachers, a pedagogical device for thinking about and intervening in a critical-decolonial way in relation to racial hierarchization in the world of work. The data from the documentary research indicates that the small number of topics in the initial teacher-training curriculum can lead to inattentive theoretical encounters with the subject, which is one of the effects of racism. With the recommended device, the aim is to familiarize teachers with emancipatory readings, which are not included in the training curriculum and are implicated in theoretical epistemicide. And an understanding of the challenges faced by different racial groups inside and outside work organizations. This study contributes to the literature on Diversity in administration, broadens more humanized organizational practice and helps to rethink the pedagogical practice of teaching administration committed to the anti-racist struggle.

Keywords: Administration. Pedagogical Practice. Diversity.

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

1 INTRODUÇÃO

A Administração é área de conhecimento que se desenvolveu acoplada em contextos específicos de sociedades no ápice da fase industrial. Influenciada por teóricos do norte global, a área é responsável pelo estudo das organizações, incluindo as organizações escolares (Cunha, 1979; Awaah, *et al.*, 2021). No Brasil, é notado que a trajetória teórica se ampliou de maneira semelhante (Teixeira, *et al.*, 2021; Rosa, 2014) alinhada a ideais desenvolvimentistas originados pelo contexto político do Estado Novo. O arranjo organizacional foi orientado por discussão movida junto ao *plus* econômico, fato evidenciado quando se observa o desenvolvimento das organizações públicas da década de 1930 (Cunha, 1979). Contudo, além da área exibir avanços na regulamentação para os diferentes fazeres da vida pública, verifica-se que este caminho foi, e ainda é dado, pelo viés eurocêntrico¹, tendo, nos lugares de prestígio, maiormente homens brancos que reproduzem experiências de si de modo universal (Teixeira, *et al.*, 2021; Bento, 2002). Em termos gerais, ao que abrangem os desafios das humanidades colocados pela norma-estrutura, profundas diferenças ainda se situam na área (Irizarry, 2022; Evans, 2023). Em termos objetivos, é anotado pouco trato com o tema Diversidade Étnico-Racial (Conceição, 2009; Teixeira, *et al.*, 2021).

Diante de tal lacuna discorremos que, no estudo das organizações, autores intuem certo atraso as práticas pedagógicas inventivas; ou aversão dos setores a se dedicarem a entender os temas relacionados com raça (Conceição, 2009; Rosa, 2014; Awaah, *et al.*, 2021). Conceição (2009) atribui, como umas das expressões da negação da raça, a lacuna no trato do tema na formação do profissional. E Whitaker e Valtierra (2018) face ao aumento dos diferentes estudantes na escola, recomendam programas de preparação de professores como estratégias de atuação com o multiculturalismo. Na modalidade Educação Profissional e Tecnológica (EPT), nos desafios do diálogo com a Diversidade

¹ Uma das abordagens que explicam o eurocentrismo no ambiente escolar é olhar a sociabilização do mundo tendo como referencial a cultura única, a de “fora”, na qual as culturas estadunidenses e europeias são vistas como superiores, o ideal a ser seguido. Contrário, outras são marginalizadas e pouco discutidas, sendo elas as culturas Africanas, Afro-brasileiras e Indígenas (Ribeiro, 2019).

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

Étnico-Racial, o enfoque funcionalista ao abordar o tema posicionou a inviabilização da importância do tema, ou quando a incluíram, foi dada pelo viés econômico, manejável e lucrativo (O'mara, 1994; Rosa, 2014). Ainda que inicialmente a abordagem denominada “Gestão da Diversidade” esteja colocado como norma nas bases curriculares em curso ofertado aos estudantes em formação da EPT, o alerta é que esta escolha explícita pouco trata com o enfoque crítico. Em outras palavras, a abordagem favorece para o não entendimento dos problemas sociais intrincados à realidade brasileira, o pensar as desigualdades sociais, raciais e Diversidade Étnico-racial (Rosa, 2014; Teixeira, *et. al.*, 2021; Conceição, 2009; Cunha, 1979). Como consequência, o posicionamento em relação ao ético e habilidade de lidar com as diferenças é ignorado, não sendo voltado o olhar para o sujeito, tampouco para os desafios do trabalho e do sujeito trabalhador (Saji, 2005).

Neste contexto, reconhecemos que muito embora existam avanços legais, a citar a regulamentação apresentada pela Lei n. 10.639/2003, que obriga as escolas brasileiras a atuarem com conteúdos que positivam a cultura Afro-brasileira e Africana; e também a Resolução CNE/CP n. 1/2021, que estabelece no art. 3, inciso XIII, abordagem do estudo Étnico-Racial como um dos princípios norteadores da modalidade da EPT, na formação em administração, discussões das diferenças com afincamento às Relações Étnico-Racial, é tema negado e, quando estabelecido, a abordagem é dada por argumentos que encurtam as responsabilidades das organizações ou o positivar as práticas pedagógicas que tratam o tema Diversidade Étnico-Racial (Teixeira, *et. al.*, 2021; Conceição, 2009; Cavalleiro, 2012). O currículo invisível é revelado, ajustado por intermédio de atividades elencadas como eventos temáticos, datas festivas e atividades pontuais (Moura, 2005). O fracasso da organização escolar com a implementação de práticas antirracistas atua na contribuição para que muitos estudantes não se reconheçam e não se vejam representados, tornando um terreno que alimenta estigmas, xingamentos e ofensas de cunho racistas (Munanga, 2005; Cavalleiro, 2012). E junto, a negação da Formação Antirracista aos professores da área Gestão e Negócios, as violências raciais persistem como linguagem silenciada, expressões do racismo legalmente não institucionalizado na ficção social

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

brasileira (Oliveira, 2021) que refletem para o interior da organização escolar (Gomes, 2017).

Para a compreensão da problemática, este estudo produz reflexões do desafio da formação profissional dos estudantes da EPT, propõe-se a pensar o tema Diversidade Étnico-Racial no curso técnico em Administração de nível médio sugerindo uma proposta didática aos professores. O estudo trata da etapa de pesquisa ainda em curso, que se baseou primeiramente em dados provenientes da pesquisa documental. Nesta fase, após avaliar os dispositivos documentais, foi elaborada uma proposta pedagógica decolonial, a ser implementada como parte do componente curricular Fundamentos em Administração. Nomeia-se a proposta de Sequência Didática Pedagógica Decolonial (SDPD), uma aposta rara, pois se trata da concretude do diálogo da abordagem da Pedagogia Decolonial (Walsh, 2009) junto a conteúdos oferecidos pelo *mainstream* do eixo Gestão e Negócios, aos quais a fusão engloba apontar cenários do teor da disciplina antes não visitados, com destaque para o tema Diversidade Étnico-Racial (Gomes, 2017). Na SDPD, junto a teoria burocrática, problematiza-se o mundo do trabalho pelo olhar disfuncional, aparente quando se pensa criticamente a realidade brasileira. Teórico-metodológico, para sustentar esta articulação, a SDPD se localiza na abordagem crítica e decolonial, na perspectiva de Quijano (2000); Abdalla; Faria (2017); Gomes (2017); Bento (2002); e Oliveira (2021), segundo os quais propõem pensar novos rumos teóricos para a compreensão das organizações/prática pedagógica.

Este estudo se estrutura em duas partes. Na primeira, aprecia-se uma breve articulação teórica da EPT, Diversidade e os desafios Étnico-Raciais na Administração, ambos trajetos a partir da pesquisa documental. Na segunda, propomos a SDPD como prática pedagógica decolonial a ser inserida no currículo do curso técnico, uma resposta-aposta à necessidade de pensar o tema no currículo. No conteúdo da SPDP, são levantadas hipóteses dos desafios organizacionais, habituando os estudantes com os desafios das diferenças excluídas dos currículos do eixo. Uma das premissas, para além do desejo de ampliar práticas educativas antirracistas, é produzir fissuras, uma tentativa de humanizar a administração, pois a aprendizagem da Diversidade é uma questão de cidadania. Como



v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

possíveis alcances, almeja-se possibilidades outras, para que o/a professor/a da EPT possa estabelecer junto à comunidade escolar outros olhares do fazer organizacional com uma prática pedagógica crítica antirracista.

2 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA (EPT): BREVE HISTÓRICO DA FORMAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

A EPT no Brasil possui vasto histórico alinhado aos ideais coloniais, neocoloniais e junto aos fios da industrialização desenvolvimentista do Estado Novo (Vieira, 2015). Diferentes políticas educacionais da EPT, unidas a políticas de governo, foram conduzidas associadas ao planejamento das instituições e interesses de governo, alocando o debate da EPT a diferentes agendas (Cunha, 1979; Carvalho; Souza, 2014). A respeito das instituições escolares e da formação do/a professor/a, as propostas para romper as desigualdades sociais, é histórica a criação das Escolas de Aprendizes Artífices justificada por argumentos de preparo ao trabalho manual dos desfavorecidos de renda (Brasil, 1909). E, junto ao avanço dos governos, o debate posto aperfeiçoou a mão-de-obra ao trabalho técnico no serviço público. Ajustes ocorreram, tendo destaque para aqueles voltados à estrutura do funcionamento da EPT, com afinco às reflexões da formação profissional (Brasil, 1968; 1996; 1997; 2004; 2008).

Nas políticas de formação docente, o pensar a preparação para a atuação nos diferentes espaços na instituição escola foi, e ainda é, um desafio, incluindo as falhas de componentes na etapa da formação superior para esta atuação (Carvalho; Souza, 2014). No trajeto, destacam-se tentativas do Estado de construir modelos de formação docente de EPT, quase todas alinhadas para atender às necessidades das políticas do mercado, do setor empresarial e industrial (Cunha, 1979). Nas tentativas de formação materializadas em lei, são dadas por iniciativa do clamor de camadas interessadas, a obrigatoriedade da formação superior para atuação docente, a Lei n. 5.540 é uma delas. Esta lei fixou normas de organização e funcionamento do ensino superior em articulação com a escola média (Brasil, 1968). Contudo, esta maneira de significar a formação, lançou brechas nesta

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

intenção de ampliar a prática pedagógica em EPT, a exemplo, quando em ano posterior o Decreto n. 464, permitiu substituir a formação superior por professores aprovados nos chamados exames de suficiência (Brasil, 1969).

No Brasil, é verificado maior entusiasmo a respeito da formação do professor de Administração, bem como a orientação do seu ofício, no contexto varguista, importado pelo *plus* estadunidense – pelo olhar do norte-global. Neste período, as relações de cooperação técnica entre o Brasil e Estados Unidos, influenciadas pelo apoio do governo brasileiro em meio ao cenário da Guerra Fria, teve como parte das obras destinadas a promover um país eficiente, o Brasil se destacava por implementar ações de expansão. A criação do Departamento Administrativo do Serviço Público é uma delas, órgão vinculado à Presidência da República com a responsabilidade de desenvolver estratégias mais racionais para o setor público. As relações bilaterais de apoio americano cumpriram lugar significativo na permuta de modelos administrativos. Desse convênio surgem os primeiros cursos superiores de Administração e constata-se que a orientação inicial desta formação foi dada por orientação modelada a partir da realidade de outro contexto social, político e econômico – os Estados Unidos da América (Barros; Carrieri, 2013).

O percurso da implementação do curso superior de Administração aciona uma série de interrogações. A respeito das diferenças sociais de ambos os países, refletimos o quanto são significativos alguns marcadores sociais das diferenças que no currículo brasileiro são imêmoreis. Aspectos identitários, formação social, política e econômica da sociedade brasileira são reflexões do quão perversas são as organizações, que, em diferentes contextos históricos, o Estado brasileiro operou desiguais tratos e diferenciadas oportunidades (Oliveira, 2021; Bento, 2002). Apesar disso, em 1930-1940 as desigualdades sociais foram encurtadas no currículo, elas não foram apontadas e tampouco compuseram a área, dada a criticidade a notar o mundo do trabalho e ao pensar a Diversidade Étnico-Racial. Na regulamentação do exercício da profissão, a área estabeleceu caminhos da atuação ética profissional, a Lei n. 4.769 (Brasil, 1965), contudo a regulamentação não tratou expressamente a atividade da docência. E, similar ao

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

currículo da formação superior, o documento não dispôs pensar nas dimensões das desigualdades, a exemplo, ajuizar a Diversidade Étnico-Racial.

Na atual legislação da EPT, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), sancionada em 1996, definiu princípios, diretrizes e a organização do ensino. A atual LDBEN menciona a EPT como modalidade integrante dos diferentes níveis da educação (Brasil, 1996). Em seguida, a proposta sofreu alterações com o Decreto n. 2.208 (Brasil, 1997). Este documento, além de regulamentar objetivos, incluiu a realização de formação profissional nas instituições especializadas e junto a autorização de se realizar no ambiente de trabalho. A noção do Decreto n. 2.208 possibilitou que parcela de cursos da modalidade fossem conduzidas por um currículo ainda reduzido, concebido por interesses industriais. O exército industrial de reserva que se estabelece criou novos grupos que ficam à disposição para realizar qualquer tipo de trabalho (Cunha, 1979). Em documento recente, o conteúdo do Decreto n. 5.154 (Brasil, 2004) é incluído na Lei n. 11.741 que altera dispositivos da LDBEN (Brasil, 2008a). As práticas pedagógicas, calhou à EPT trazer novo olhar no fazer pedagógico, agora caracterizado como politécnico. E não só, é posta a EPT no espaço de ensino propedêutico junto à ideia da formação humana integral (Brasil, 2008a).

Na Administração, a produção do sujeito universal permeia os currículos dos cursos profissionais (Teixeira, *et. al.*, 2021). Esta prática docente situada no *mainstream* embasou papel substancial para enquadrar o olhar dos profissionais da área. Assim, em vez de enriquecer os estudantes aos diferentes aspectos e desafios estruturalizantes, a prática docente contribui para silenciar os problemas das desigualdades. No eixo da EPT, são repetidas grades curriculares da formação superior, autores e maneiras de pensar o mundo do trabalho (Brasil, 2020). O reflexo de nomear e construir cursos técnicos com currículos similares ao curso superior tem carreira longínqua nas políticas de contenção das reformas educacionais, afirma Cunha (1979). Segundo este mesmo autor, as políticas de ajustamento dizem que esta maneira conteve os interesses da classe trabalhadora de ingressar no ensino superior na década de 1960 (Cunha, 1979). Verifica-se que a Administração fora nutrida para enfatizar as lógicas de mercado, a ideia de meritocracia

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

e atribuir unicamente ao sujeito a responsabilização do seu sucesso e/ou fracasso (Teixeira, *et. al.*, 2021).

O ensino voltado à formação humana integral, junto à expansão das políticas pensadas, às sociabilidades dos espaços educativos, são maneiras inventivas de romper lógicas (Carvalho; Souza, 2014). Na rede federal, houve programas de expansão do vínculo de docentes da EPT (Carvalho; Souza, 2014), sendo a criação das Escolas Técnicas Federais em todo o Brasil políticas de ampliação da rede (Brasil, 2008b). O aumento da rede entre os anos de 2004 a 2016 expressa expansão, contudo não representa inclusão, tampouco contempla relações das instituições públicas com certos desafios da sociedade – há ampliação, mas os profissionais adentram engessados. Aspectos da ampliação externa devem contemplar o enriquecimento da comunidade escolar e as práticas pedagógicas inventivas. A respeito das políticas de formação, “acerca da docência para a EPT identificam um histórico de fragmentação, improvisado e insuficiência de formação pedagógica, na prática de muitos desses professores” (Carvalho; Souza, 2014, p. 888). Ou seja, nota-se lacunas nos currículos e visão envolvidos também a entender a Diversidade Étnico-Racial. Junto ao letramento crítico racial questões precisam ser discutidas pelas organizações, inclusive as escolares, ao seu tempo ou fora dele, de modo continuado (Bento, 2002). Em termos democráticos, repensar os modelos enrijecidos da escola face o modelo de organização burocrática, uma pista a partir do cotidiano (Rezende; Faustino Junior, 2023).

3 DIVERSIDADE: DESAFIOS ÉTNICO-RACIAIS NOS ESTUDOS DA ADMINISTRAÇÃO

Pensar a Diversidade nas organizações é um desafio global (Irizarry, 2022; Evans, 2023; Whitaker; Valtierra, 2018; Awaah, *et al.*, 2022). Na agenda teórica, ela surge nos Estudos Organizacionais em literatura internacional a partir dos anos 1990 e no contexto brasileiro se adensa a partir dos anos 2000 (Teixeira, *et. al.*, 2021). Em termos gerais, a diversidade é importada ao contexto brasileiro por práticas de gestão de pessoas,

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

denominada de “Gestão da Diversidade” (Saji, 2005; Fleury, 2000). Tal conceito é entendido como forma de alavancar os resultados empresariais, uma ferramenta estratégica não empregada como real preocupação social (Teixeira, *et. al.*, 2021). Iniciais diálogos com o tema apontam a consideração das diferenças, destacando-se para as pessoas localizadas no imaginário funcional pertencentes a determinados grupos dissidentes o olhar do não semelhante, pessoas com deficiência, negras e outras ditas minorias. Essa foi a primeira abordagem da Diversidade no campo da Administração, perpetuando as desigualdades (Irizarry, 2022; Evans, 2023).

No trato com as pessoas, os usos das diferenças foram aplicados com ressalvas, pois, apesar das pessoas serem incluídas, baseado na ideia da meritocracia (O’mara, 1994), além de negar aspectos das diferenças individuais, o sujeito deve possuir certas habilidades para alcançar seu *goal*, ou seja, o incluir deveria ocorrer, desde que, os sujeitos fossem capazes de corresponder às expectativas do mercado produtivo (Teixeira, *et. al.*, 2021). Um exemplo alegórico dos efeitos da instalação da Diversidade, observada pela lente da Gestão da Diversidade, é destacado pelo olhar pouco interessado aos marcadores que afirmam as identidades como as de gêneros e/ou sexualidades (Saji, 2005; Evans; Kneeper, 2021). A compreensão rígida da estrutura ao olhar os corpos desviantes no interior do ambiente organizacional, a exemplo ser mulher ou homem gay em determinados contextos de trabalho, é reduzido a experiência somente de ser empregado/a (Saji, 2005).

Ao perfilhar, na Gestão da Diversidade, o atravessamento estruturalizante das identidades é negado. Os arranjos de ser negro, gay ou mulher não são considerados como aparentes barreiras, tampouco percebidos como fatores que influenciam a ascensão da carreira. No plano material, as ausências dos marcadores sociais das diferenças foram utilizadas como fonte de recursos estratégicos, aumentando o desempenho das organizações, sem determinadas preocupações que não traziam retorno econômico (Cox; Blake, 1991; Teixeira, *et. al.*, 2021). Junto a isso, aposta-se que para compreender a Diversidade é necessário entender que ela “é entendida como um *mix* de pessoas com diferentes atributos individuais e grupais” (Teixeira, *et. al.*, 2021, p. 4). Assim, por

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

entender ser ela uma espécie de guarda-chuva composto por temas sensíveis em termos de formação da sociedade brasileira, demarcar possíveis efeitos do mal-uso da sua prática é necessário.

No Brasil, quando fala-se de responsabilidade social e superação das desigualdades raciais – do racismo estruturalista², políticas de Diversidade Étnico-Racial são caminhos necessários, contudo, quando se observa as organizações, algumas delas ainda adotam o modelo de Gestão da Diversidade. O nítido paradigma da morenidade é colocado como regra, ou seja, enquanto os marcadores sociais das diferenças são mais acentuados nos sujeitos, são reduzidas as oportunidades (Rosa, 2014). Sujeitos que não possuem um conjunto maior de marcadores raciais são preferidos, “tomando como ponto de interseção a categoria moreno” (Rosa, 2014, p. 248). Diz o autor que tem-se aí uma saída de emergência para “ampliar” a diversidade no ambiente organizacional. No setor público, estende-se refletir a baixa representação, a ausência de negros em cargos de liderança, uma vez que, popularmente em determinados territórios, o contingente populacional não está representado no número de servidores (Bento, 2002).

Nos anos 2000, a discussão da Diversidade é revisitada. Os estudos são conduzidos com certa oposição favorável à prática que serviria unicamente à norma-estrutura. Elementos como a tradição, costumes e artefatos aparecem e buscam relacionar as experiências positivas das diferenças no interior das organizações (Cunha, 1999; Fleury, 2000). Dentre os trabalhos que incluem pensar as diferenças, análises da Ecologia (Cunha, 1999); da Diversidade Cultural (Fleury, 2000) se destacam como um marco na área da administração (Teixeira, *et. al.*, 2021). Os trabalhos expõem que, para romper o estritamente econômico da diversidade, é urgente alterar as relações no interior das

² O racismo estruturalista, na transcendência dos sistemas – colonial, capitalista e neoliberal, para o seu próprio funcionamento, cria signos, captura elementos, ressignifica o prisma histórico. O racismo estruturalista criou a hierarquização racial, elemento fundante nestes sistemas. Ele cumpre funções de reproduzir lugares e organizar os atores para ocupar estas funções. Atribuímos ser o racismo estruturalista porque a estrutura que criou o arquétipo do negro brasileiro não alterou o seu modo de olhar para ele. Assim, manter o problema na estrutura ou em diferentes modulações (institucional, interpessoal ou estrutural) é produzir antagonismo. É dizer que a estrutura que cria se responsabiliza, contudo, não em sua totalidade. Na concepção “estrutural” o “criar desculpas” ajuda que o problema se situa em alguns “pedaços” da estrutura. Uma falsa ilusão de mudanças (Oliveira, 2021).

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

organizações. A exemplo, os estudos do empreendedorismo agora trazem particularidades do contexto brasileiro, elegendo discutir o empreendedorismo social, este trazido por prática empreendedora adequada à responsabilidade social (Baggio; Baggio, 2014; Nascimento, 2018).

Nas organizações públicas brasileiras, avanços são percebidos tendo destaque a inserção das Diretrizes Curriculares que auxiliam legalmente os professores a autonomia em sala de aula a discutir temas da Educação para as Relações Étnico-Raciais (Brasil, 2003), tornando obrigatória a inclusão no currículo da rede de ensino nacional, a alteração do discurso e o olhar para as diferenças raciais de maneira crítica, como pontuar a contribuição da população negra Afro-brasileira e Africana. E outra política, a Lei n. 12.711/2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas, determinou a reserva de 50% das vagas a estudantes oriundos de escola pública nas Universidades, Institutos e Centros Federais, assim como, um percentual específico destinado aos candidatos negros (as) autoidentificados de cor preta ou parda (Brasil, 2012). Destaca-se que os avanços alargam o diálogo dos estudantes e também dos professores para se chegar ao tema da Diversidade Étnico-Racial. Contudo, destaca-se ser eles insuficientes (Gomes, 2017). É necessário compreender as desigualdades raciais – o racismo estruturalista, muitas são as formas de letramento racial crítico. Alerta-se que suas formas dessemelhantes de operar no mundo social e o risco de se pensar como o seu combate ocorre exclusivamente pela esfera da representação ou somente por atividades pontuais comemorativas são práticas pedagógicas insuficientes. De tal modo, certos manifestos nos alertam que, “[...] não é somente a presença de pessoas trans, negras, mulheres, pessoas com deficiências ou de países em desenvolvimento, por exemplo, que tornará uma instituição efetivamente engajada nessa pauta” (Teixeira, *et al.*, 2021, p. 08).

No presente, uma das soluções modernas para a compreensão até então é estabelecida pelo olhar à Diversidade Crítica. A Diversidade Crítica é estabelecida como um valor incluso em diferentes organizações que desejam se estabelecer na rede do campo organizacional em que atuam. Atualmente, acredita-se que a Diversidade, “não se tratava mais de uma questão de justiça social, mas de sobrevivência empresarial” (Teixeira, *et*



v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

al., 2021, p. 04). Abarcar a Diversidade, na prática, é uma exigência estabelecida internacionalmente (Irizarry, 2022; Evans, 2023), é algo complexo que as organizações brasileiras ainda se familiarizam. Todavia, ao estabelecer o diálogo com a diversidade crítica, ela não pode ser entendida apenas visando o alcance de indicadores empresariais, é conciso atender às características organizacionais emaranhadas às diversas experiências que habitam o ambiente organizacional, a citar pensar os aspectos das identidades (Teixeira, *et. al.*, 2021; Evans, 2023).

4 METODOLOGIA

O estudo baseia-se num estudo de caso qualitativo firmado por uma Sequência Didática Pedagógica Decolonial (SDPD) apoiada por inspirações Decoloniais (Quijano, 2000). A SDPD de natureza descritiva sugerida a ser produzida junto ao componente curricular da disciplina Fundamentos da Administração – disciplina que em termos teóricos objetiva promover conhecimento acerca de aspectos históricos basilares à compreensão das organizações; e em termos práticos oferece habilidades de atuação em diferentes áreas administrativas. A SDPD é uma proposta que busca pensar um caminho no qual professores pensam junto/com os estudantes, reflexões da Diversidade Étnico-racial. Na produção das aulas, indica-se a realização de leituras, por meio da pesquisa documental, com enfoque nas práticas audio-descritas e discursivas (Gomes, 2017). Sugere-se na SDPD, o uso de: projetor, computador, lousa, sistema de áudio e vídeo, *post-it*, papel impresso. Porém, caso não seja possível o uso de todos os materiais, indica-se adaptações, com exceções para os encontros presenciais. Aposta-se num caminho de apresentar vivências, ligado ao olhar crítico (Walsh, 2009; Dolz; Schneuwly, 2011).

4.1 SDPD: SUGESTÃO DE USO PARA A SALA DE AULA

A Sequência Didática (SD) é uma abordagem pouco explorada nos estudos da Administração, envolve a criação de situações que abordam um problema de maneira

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

didática, baseada na análise de um evento social ou fenômeno específico (De Almeida, 2016). Esse caminho é útil quando se investiga um fenômeno em um contexto social complexo e mal definido (Godoy, 2006). Nesta escrita, elegemos o uso da SD para abordar e pensar o ensino da Diversidade Étnico-racial, a partir de uma perspectiva Pedagógica Decolonial (Walsh, 2009), que busca apresentar compreensões da realidade, explorando-a em sala de outras maneiras em sala de aula. A Pedagogia Decolonial (Walsh, 2009) denuncia a persistência de práticas racistas e coloniais no ambiente escolar e explora a conexão entre Interculturalidade e neoliberalismo, conceituando-a como multiculturalismo neoliberal (Walsh, 2009).

Dado que a competição e o foco nos resultados são comumente considerados naturais no ambiente organizacional, ignorando as diversas realidades daqueles que não têm acesso aos recursos tradicionalmente estabelecidos nos manuais de negócios (Aktouf, 2005), é crucial construir atividades pedagógicas que incorporem outras perspectivas teóricas e reconhecer a ausência da representação como um dos obstáculos, a aposta é pelo caminho Decolonial (Walsh, 2009; Mignolo, 2010). Problematizar a essencialidade dos valores tido como tradição que prometem a abordagem educacional progressista, e mais, como é operado comumente em âmbito organizacional, mas, na realidade, mantêm estruturas de poder coloniais, são atitudes que visam superar práticas excludentes (Walsh, 2009). A Sequência Didática Pedagógica Decolonial (SDPD) sugerida, nesta pesquisa, visa organizar e sugerir atividades pedagógicas para professores de Administração por meio de seis etapas – método detalhado a ser percorrido pelo/a professor/a. Essa sequência é destinada a ser integrada como componente curricular na disciplina de Fundamentos da Administração para abordar temas relacionados à Diversidade Étnico-racial.

Quadro 1 – Planejamento geral do Plano de Ensino

Plano de ensino
Nome do professor:
Nível escolar: Ensino técnico em Administração.
Disciplina: Fundamentos da Administração (60h) / Proposta: Diversidade Étnico-racial (14 horas).
Objetivo geral da aprendizagem: Promover diferente caminho de olhar as teorias da Administração através da discussão do tema: Diversidade. Destacando que o conhecimento acerca das relações raciais e

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

diversidades são aspectos históricos e basilares na compreensão da Administração, em especial, em como as organizações podem ser agentes reprodutores de comportamentos disfuncionais.
Quantidades de aulas previstas: 6 aulas (síncrono) x 2h; e filme (assíncrono) 2h = 14 horas/aulas (modelo híbrido). Dividido em 2 momentos, o momento 1 – Sensibilização do estudante aos temas. E o momento 2 – Elaboração de um agente de mudança voltado para a diversidade e mudança.
Conhecimentos prévios: Ao realizar esta imersão da sequência didática, recomenda-se que o estudante tenha contatos em disciplinas como: Gestão de Pessoas, o que dará base para as discussões de conceitos relacionados a comportamentos individuais, grupais e organizacionais. Assim como a disciplina de Informática, que fornece habilidades para o manuseio com o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação, ao abordar equipamentos eletrônicos no desenvolvimento das tarefas em grupo.
Objetivo geral: Produzir sequência didática com aspectos decoloniais que problematize o tema Diversidade na Administração. Objetivos específicos: 1) Apresentar breve panorama acerca da Diversidade na Administração; 2) Discutir a abordagem disfuncional burocrática das organizações atuais; e 3) Desenvolver atividade em grupo com postura crítica frente à realidade do mundo do trabalho.
Conteúdo das aulas: Breve contexto crítico da ciência social aplicada à Administração. A discussão disfuncional da Burocracia de Weber, considerado o fundador da Teoria da Burocracia à luz do pensamento de Cida Bento. Apresentar os conceitos de organizações. Descrever breve panorama do trabalho no séc. XIX e XX. Pensar os modelos de diversidade, gestão e seus impactos nos sujeitos. Apresentar os conceitos de Interseccionalidade, Decolonialidade e Transversalidade e inserção nas práticas das organizações. Explicar o conceito de igualdade e equidade no contexto contemporâneo. Propor atividade intergrupala e coletiva, destacando o seminário Visibilidade à alternativas no campo da Administração.
Metodologia: Proposta de reflexões conceituais do tema Diversidade e mudança junto ao filme “Uma nova Chance” (2019). O filme centraliza os desafios de uma mulher latina no mundo do trabalho. De forma resumida, o filme de classificação livre é atravessado por discussões que envolvem Diversidade e Interseccionalidade e apresenta um retrato da sociedade moderna com base na hiper qualificação relacionada à Gestão da Diversidade. O tema é pensado em formato de dois momentos e cada aula tenta refletir sobre alguns questionamentos sociais: Momento 1 – Sensibilização do estudante com o tema Diversidade. Com os seguintes objetivos de aprendizagem: Aula 1: Discutir quais aspectos da diversidade apresentada pela Ciência Social Aplicada à Administração. Aula 2: Conhecer as disfunções da burocracia e quais os métodos de Gestão da Diversidade empregadas pelas organizações atuais. Aula 3: Diálogo dos desafios para o técnico em Administração no mercado de trabalho obter habilidades diante das dificuldades estruturais. Momento 2 - Preparação de um agente para a Diversidade e mudança. Com os seguintes objetivos de aprendizagem: Aula 4: Discutir o cenário acerca da Diversidade e como as mudanças nas organizações se apresentam. Aula 5: Realizar leitura do tema analisado, como o grupo identifica aspectos da Diversidade. Aula 6: Promover discussão de como as organizações atuam com ferramentas a favor da Diversidade, com o mini seminário: Visibilidade à alternativas no campo da gestão.
ETAPAS DA SEQUÊNCIA DIDÁTICA PEDAGÓGICA DECOLONIAL
MOMENTO 1 – SENSIBILIZAÇÃO DO ESTUDANTE COM O TEMA DIVERSIDADE.
Aula 1- O contexto social e político do trabalho- Carga horária: 2 horas
1º PARTE (aula expositiva): Revisitar brevemente a introdução da Ciência Social Aplicada à Administração. Os modelos de trabalho: qual a importância da formação e especialização do trabalho para a contratação? Os modelos de trabalho e condições dos “trabalhadores” no contexto contemporâneo. A exigência da formação para o mundo do trabalho industrializado. 2º PARTE (tarefa coletiva): Em grupo de 5 estudantes, serão provocados a realizar um diálogo a respeito do contexto do trabalho apresentado na pesquisa ETHOS. Questões a serem levantadas aos estudantes: A desigualdade de gênero existia/existe? A desigualdade de raça existia/existe? A composição de inclusão e representação é estabelecida em todos os níveis hierárquicos nas organizações? Referência bibliográfica de suporte ao docente:

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

INSTITUTO ETHOS (2016). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Capítulo Perfil das Empresas e Resultados . Disponível em: https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/ . Acesso em: 04 mar. 2023.
Aula 2 - O conceito de Administração Burocrática - Carga horária: 2 horas
<p>1º PARTE (aula expositiva): Apresentar brevemente o percurso da Administração Pública Burocrática, fatos históricos e formação da teoria. Apresentar os aspectos históricos de suas disfunções: 1. Raciais; 2. Sexistas; 3. Capacitista; e 4. Cisheteropatriarcal. Apresentar a descrição das atividades 4 funções básicas da Administração: Planejar, organizar, dirigir e controlar.</p> <p>2º PARTE (pesquisa no laboratório de informática): Dividir em grupo de 5 estudantes, solicitando aos estudantes que façam pesquisas a respeito dos diferentes programas de diversidade elaborados pelas organizações. Será sugerido que os grupos dividam a busca por organizações de acordo com a tabela do Cadastro Nacional de Atividade Econômica (CNAE) para que as discussões dos resultados sejam mais diversas, a exemplo dos CNAE's: industrial; comercial; construção civil; educacional, etc.</p>
Referência bibliográfica de suporte ao docente: AKTOUF, Omar. Ensino de Administração: por uma pedagogia para a mudança. <i>Organizações & Sociedade</i> , v. 12, p. 151-159, 2005. INSTITUTO ETHOS (2016). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. <i>Capítulo Políticas e Ações Afirmativas</i> . Disponível em: https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/ . Acesso em: 04 mar. 2023. BENTO, M. A. S. Pactos narcísicos no racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. <i>Capítulo II – Do silêncio e da omissão à ação discriminatória: discriminação racial e defesa dos seus interesses</i> . 185f. Tese (Doutorado em Psicologia) Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, pag. 27-34, 2002.
Aula 3- Trabalho e raça no contexto contemporâneo - Carga horária: 2 horas
<p>1º PARTE (palestra): Assistir em coletivo o vídeo Desigualdade no mercado de trabalho, disponível no <i>youtube</i> do Canal Futura, pelo link: https://www.youtube.com/watch?v=JZkjZ3DCNy4. Descrever e diferenciar o que são organizações formais e informais. Em seguida, apresentar (aula expositiva) com explicações dos conceitos Interseccionalidade, Decolonialidade e Transversalidade nas práticas das organizações em relação à inclusão e diversidade.</p> <p>2º PARTE (atividade intergrupala e coletiva): Nesta atividade será indicado que os estudantes destacam em post-it coloridos 5 habilidades necessárias para desenvolver a atuação de técnico em Administração, considerando a atividade econômica da organização. Após este momento, os estudantes construirão uma cartolina coletiva destacando todas as habilidades elencadas. Em seguida, resgatando os conceitos da 1º parte, para definir um aspecto crítico à discussão, o objetivo é propor uma roda de conversa sobre os principais desafios para obter as habilidades elencadas, considerando a diversa realidade dos diferentes estudantes. A concretude será inspirada pelo caminho da escrevivência. Tópicos sugeridos a serem abordados para a escrita: a mulher no mercado de trabalho; a representação racial; o acesso à tecnologias e promoção de inclusão e acessibilidade.</p>
Referência de suporte ao docente: BENTO, Maria Aparecida Silva. Pactos narcísicos no racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. <i>Capítulo I – Práticas discriminatórias no Trabalho: trabalho e raça no período contemporâneo</i> . 185f. Tese (Doutorado em Psicologia) Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, pag. 13-19, 2002. JUNIOR, Renato Nogueira dos Santos. Afrocentricidade e educação: os princípios gerais para um currículo afrocêntrica. <i>Revista África e Africanidades</i> , 2010. SILVA, Fernanda Rocha da; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Repensar “Organizações e Sociedade” a partir das Escrevivências: por uma gestão das e nas lacunas. <i>Revista Organizações e Sociedade</i> , 2022.
MOMENTO 2 - AGENTE PARA A DIVERSIDADE E MUDANÇAS
Aula 4 – O cenário da Igualdade e Equidade - Carga horária: 2 horas

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

1º PARTE (atividade coletiva): Propor ao estudante reflexões de como os conceitos e discussões provocados no 1º momento, podem elencar a sensação de importância das pessoas e também o oposto no interior das organizações se pondo como fator estrutural. Assistir em coletivo o vídeo *Growing Tall*, disponível no *youtube*, pelo link: <https://www.youtube.com/watch?v=WQwTFUkBywI>. Em seguida, apresentar os dados da pesquisa ETHOS, específico o capítulo “Percepção do Gestor” a respeito da presença de pessoas ao acesso ao ambiente de chefia das organizações. Questões sugeridas a serem abordadas após a exibição do vídeo: Vocês conhecem os conceitos abordados? As organizações atuam frente aos desafios apresentados no vídeo?

2º PARTE (diálogo): Organize o diálogo a respeito do desafio da inclusão da pessoa no ambiente escolar, problematizando a formação e condições de acesso ao mercado formal de trabalho. Apresente os dados da pesquisa ETHOS e como a percepção da ausência em todos os quadros setoriais apresentadas pelos gestores (quadro executivo, gerência supervisão e quadro funcional) está relacionada com a falta de qualificação, e por vezes, por falta de políticas de inclusão social.

Referência de suporte ao docente:

BENTO, M. A. S. Pactos narcísicos no racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. *Capítulo V – A voz dos gestores do Poder Público Prefeitura*. 185f. Tese (Doutorado em Psicologia) Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, pag. 120-124, 2002.

INSTITUTO ETHOS (2016). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. *Capítulo Percepção do Gestor*. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em: 04 mar. 2023.

Aula 5- Leitura do tema e diálogo 1 - Carga horária: 2 horas

1º PARTE (leitura coletiva): Retoma-se com os estudantes os caminhos de Maya exposto no filme “Uma nova chance” (2019). E será apresentado em apresentação com o recurso Power Point, um tema com aspectos inspirado na história de Maya, atravessado por situações tratadas nas aulas 1 a 4. Sendo os temas: 1. A mulher negra no mercado de trabalho; 2. A importância da formação no mercado de trabalho; 3. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho; 4. A tecnologia no acesso ao mercado de trabalho. Os temas serão impressos pelo professor e entregue aos grupos (máximo 5 estudantes). Será recomendado que os estudantes trabalhem com os mesmos componentes anteriores.

2º PARTE (diálogo coletivo/escrita da carta intergrupar): Será organizado que cada grupo elabore entre si pensando a relação dos conteúdos trabalhados nas aulas 1 a 4 escolhendo. Serão fomentadas discussões de como as condições do trabalho postas pelos temas são enfrentadas pelas organizações. Os estudantes terão como tarefa de casa a escrita de uma carta para um outro estudante do seu grupo refletindo uma mensagem, de sugestão, de atuação no mercado de trabalho de maneira respeitosa e ética.

Aula 6- Apresentação dos trabalhos em grupo e diálogo 2 - Carga horária: 2 horas

1º e 2º PARTE: Diálogo dos resultados dos trabalhos da pesquisa em grupo propostos na aula 5 e troca das cartas. Encerrando o conteúdo parte da disciplina.

INSTRUMENTOS DE AVALIATIVOS

Cabe destacar que esta é a primeira parte do conteúdo de uma disciplina. Porém, destaca-se que, a avaliação ocorreu de modo processual respeitando o envolvimento do estudante. A exemplo, serão considerados os seguintes instrumentos avaliativos:

- Pesquisa coletiva proposta na aula 2.
- Elaboração da atividade intergrupar proposta na aula 3.
- Elaboração dos diálogos coletivos propostos nas aulas 2, 4 e 5.
- Apresentação coletiva a ser realizada no mini seminário realizado na aula 6.

REFERÊNCIAS

Básica:

BENTO, Maria Aparecida Silva. Pactos narcísicos no racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 185f. Tese (Doutorado em Psicologia) Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, pag. 13-19, 2002.

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

TEIXEIRA, J. C., <i>et al.</i> Inclusão e diversidade na Administração: Manifesta para o futuro-presente. Revista de Administração de Empresas, 2021, vol. 61. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/RHJd88FZdXv6qWbTgpQbh8B/?format=pdf&lang=pt . Acesso em: 04 mar. 2023.
INSTITUTO ETHOS (2016). Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. Disponível em: https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/ . Acesso em: 04 mar. 2023.
HIRATA, H. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. <i>Tempo Social</i> , São Paulo, v. 26, n. 1, jun. 2014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?format=pdf&lang=pt . Acesso em: 04 mar. 2023.
Complementar: AKTOUF, O. Ensino de Administração: por uma pedagogia para a mudança. Organizações & Sociedade , v. 12, p. 151-159, 2005. CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. A Negação da Raça nos Estudos Organizacionais. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. <i>Anais [...]</i> . São Paulo: ANPAD, 2009.
FARIA, José Henrique de. Economia política do poder em estudos organizacionais. Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade , v. 1, n. 1, p. 65-112, 2014.
NEVES, Ianaira Barretto Souza; VIANNA, Fernando Ressetti Pinheiro Marques. Racismo algorítmico: A exclusão racial agora é “tech” In: Nuevo Blog , 20 nov. 2020. Disponível em: https://nuevoblog.com/2020/11/20/racismo-algoritmico-a-exclusao-racial-agora-e-tech/ . Acesso em: 04 mar. 2023.
PAULA, Ana Paula Paes de. de Maurício Tragtenberg: contribuições de um marxista anarquizante para os estudos organizacionais críticos. Revista de Administração Pública , v. 42, n. 5, p. 949-968, 2008.
Carga Horária Presencial - 12h
Carga Horária Síncrona – 00h
Carga Horária Assíncrona – 2h
Carga Horária Total – 14h

Fonte: elaborado pelos autores

5 CONSIDERAÇÕES

Em busca de superar o cenário posto pelo enfoque funcionalista e duradouro da área Administração, o desafio deste estudo foi construir caminhos para se pensar uma Administração humanizada, a aposta foi sugerir uma proposta de Sequência Didática Pedagógica Decolonial (SDPD) – um dispositivo que combina recomendações teóricas decoloniais e da literatura já presente *mainstream* do eixo Gestão e Negócios, sugerido por uma sequência pedagógica. Desse modo, desperta-se junto e com o olhar Decolonial parte do ensino do componente do currículo do curso técnico integrado em Administração de uma instituição pública federal num componente curricular, a disciplina Fundamentos da Administração. Por meio da SDPD, costura-se reflexões críticas pensando expressões

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

da Diversidade Étnico-Racial relacionadas a compreender maneiras de superação do racismo estruturalista e suas expressões no contexto brasileiro, fundamentais para o tema da Diversidade, percebido como dimensão pedagógica do letramento racial crítico, alternativa para construção da cidadania. Por meio de diálogos interdisciplinares com áreas como Ciências Sociais, Psicologia e Filosofia, produzimos explicações a respeito dos fatos sociais que ocorrem no mundo do trabalho, pouco sistematizados nos cursos técnicos – a tríade raça, classe, gênero, o que pode contribuir para a abordagem ampliada dos temas à formação dos estudantes da EPT. Além disso, foi fornecido um panorama teórico da Diversidade e discutiu-se como essa temática está sendo abordada na área de Administração.

Embora a presença de quaisquer elementos propostos na SDPD seja reconhecida como inexistente para a solução definitiva que preencha todas as lacunas do problema e desafios do mundo do trabalho, ela é apenas uma pista de um processo complexo e contínuo. Contudo, este estudo se destina a propor novos saberes, conscientizar estudantes e professores a respeito dos desafios do mercado e suas adaptações ao mundo funcionalista, o respeito às diferenças. Ou seja, uma faceta que combinada a outras, podem preparar os estudantes ao cenário real do mundo do trabalho. Para tornar o uso da SDPD viável, sugeriu-se a realização de discussões dos temas relacionados à Diversidade, utilizando um recurso audiovisual – filme ou linguagem próxima ao grupo de estudantes. O breve diálogo teórico ofereceu indicações salutares para a compreensão do panorama da formação em Administração, especialmente no contexto das Políticas de Ações Afirmativas (Brasil, 2003; 2008). E no referencial da SDPD foram expostos textos que podem ser empregados para compreender os problemas estruturalizantes e orientação de leituras ao professor para conhecer e familiarizar-se com abordagens, a citar interseccional e decolonial (Teixeira, et. al., 2021; Walsh, 2009; Mignolo, 2006). Como a sugestão de aplicação é inicial, optou-se por textos simplificados, entretanto, isso não impede que os professores interessados no tema busquem aprimorar o uso da SDPD com leituras adicionais, estratégias e outras táticas.

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

Destacamos também que, apesar dos avanços legais (Brasil, 2003; 2008) a tímida intenção de práticas pedagógicas antirracistas na Administração é sintoma do racismo estruturalista. No texto, o foco da formação técnica não deve ser apenas na preparação para o mercado de trabalho, mas sim no desenvolvimento de profissionais comprometidos em ser agentes de mudança social – uma proposta que deve ser abraçada por toda a comunidade escolar. Como o texto é a sugestão de uma proposta e não sua aplicação, esse caminho representa possibilidades interessantes para futuras investigações, com um estudo direto junto ao grupo de professores da instituição que atua com a EPT. Não obstante, almeja-se como um dos resultados, que a entrada da SDPD, com abordagem humanizada, promova e conscientize a respeito dos desafios estruturalistas que afetam os sujeitos no mundo do trabalho e fora dele, o que representa um dos resultados que apetece alcançar com o que foi sugerido neste texto: técnicos em Administração comprometidos com a luta antirracista no Brasil.

6 REFERÊNCIAS

ABDALLA, M. M.; FARIA, A. Em defesa da opção decolonial em Administração/gestão. **Cadernos Ebape.br**, v. 15, n. 4, 2017, p. 914-929.

AKTOUF, O. Ensino de Administração: por uma pedagogia para a mudança. **Organizações & Sociedade**, v. 12, 2005, p. 151-159.

AWAAH, F.; ARKORFUL, H.; FOLI, J. et al. Previous knowledge and difficulties in the study of public administration among undergraduates in African universities. **SN Soc Sci**, v. 1, p. 83, 2021. Disponível em: <https://doi.org.ez43.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s43545-021-00097-7>. Acesso em: 10 nov. 2024.

AWAAH, F.; OKEBUKOLA, P.; SHABANI, J.; ARKORFUL, H. Perceived or real: Reasons accounting for difficulties in the study of public administration in African universities. **Cogent Education**, v. 10, n. 1, 2022. Disponível em: <https://doi.org.ez43.periodicos.capes.gov.br/10.1080/2331186X.2022.2164239>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BAGGIO, A. F.; BAGGIO, D. K. Empreendedorismo: Conceitos e definições. **Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia**, v. 1, n. 1, 2014, p. 25-38.

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

BENTO, M. A. S. **Pactos narcísicos no racismo:** Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. 185f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior 2018.** Brasília, 19 de setembro de 2019. Disponível em: https://download.inep.gov.br/microdados/microdados_educacao_superior_2018.zip. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 2.208**, de 17 de abril de 1997. Regulamenta o 2 art. 36 e os arts. 39 a 42 da lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2208.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%202.208%2C%20DE%2017%20DE%20ABRIL%20DE%201997.&text=Regulamenta%20o%20C2%A7%20%20C2%BA,que%20lhe%20confere%20o%20art. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 5.154**, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o 2 art. 36 e os arts. 39 a 41 da lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%205.154%20DE%2023,nacional%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias. Acesso em 28 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 7.556**, de 23 de setembro de 1909. Cria nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Brasília, DF. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 464**, de 11 de fevereiro de 1969. Estabelece normas complementares à Lei n. 5.540, de 28 de novembro de 1968, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-464-11-fevereiro-1969-376438-norma-pe.html#:~:text=EMENTA%3A%20Estabelece%20normas%20complementares%20C3%A0,1968%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias.&text=Vi> de%20Norma(s)%3A,) %202D%20(Norma%20Complementar). Acesso em: 28 nov. 2024.

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

BRASIL. **Lei n. 4.769**, de 9 de setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico em Administração, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em:

[https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4769-9-setembro-1965-369020-norma-](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4769-9-setembro-1965-369020-norma-pl.html#:~:text=EMENTA%3A%20Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20exerc%C3%A)

[pl.html#:~:text=EMENTA%3A%20Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20exerc%C3%A](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4769-9-setembro-1965-369020-norma-pl.html#:~:text=EMENTA%3A%20Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20exerc%C3%A)
Dcio,Administra%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid
%C3%Ancias. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n. 5.540**, de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola médica, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5540-28-novembro-1968-359201-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n. 7.716**, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. **Lei n. 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n. 10.639**, de 10 de janeiro de 2003. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Brasília, DF. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. **Lei 11.741**, de 16 de julho de 2008a. Altera dispositivos da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111741.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n. 11.892**, de 29 de dezembro de 2008b. Institui a rede federal de educação profissional e tecnológica, e cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Congresso Nacional. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

BRASIL. **Lei n. 12.519**, de 10 de novembro de 2011. Institui o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112519.htm. Acesso em: 07 mai. 2024.

BRASIL. **Lei n. 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em: 20 jun. 2019.

BRASIL. **Lei n. 12.990**, de 09 de junho de 2014. Dispõe sobre a reserva de negros na Administração Pública Federal. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011--2014/2014/Lei/L12990.htm. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. **Portaria n. 1.896**, de 8 de julho de 2016. Código de Ética e Disciplina do Corpo Discente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo. Vitória, ES. Disponível em: https://www.ifes.edu.br/images/stories/files/documentos_institucionais/portaria_1896-2016_codigo_etica_disciplina_corpo_discente_ifes.pdf. Acesso em: 12 nov. 2022.

BRASIL. **Resolução CNE/CP n. 1**, de 05 janeiro de 2021. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Brasília, DF. Disponível em: https://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=90891. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. **Resolução CNE/CP n. 2**, de 15 de dezembro de 2020. Aprova a quarta edição do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos. Brasília, DF. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=167211-rceb002-20&category_slug=dezembro-2020-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 28 nov. 2024.

BARROS, A. M. de.; CARRIERI, A. P. de. Ensino superior em Administração entre os anos 1940 e 1950: uma discussão a partir dos acordos de cooperação Brasil-Estados Unidos. **Cadernos EBAPE FGV**, v. 11, 2013, p. 256-273.

CAVALLEIRO, E. **O silêncio do lar ao silêncio escolar**. São Paulo: Contexto, 2012. 142p.

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

CARVALHO, O. F. de; SOUZA, F. H. M. de. **Formação do docente da educação profissional e tecnológica no Brasil: um diálogo com as faculdades de educação e o curso de pedagogia.** Revista Educ. Soc., v. 35, 2014, p. 629-996.

CONCEIÇÃO, Eliane Barbosa da. A Negação da Raça nos Estudos Organizacionais. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. p. 1-19.

COX, T. H.; BLAKE, S. Managing Cultural Diversity: implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, vol. 5, 1991, p. 21-28.

CUNHA, L. A. **Educação e Desenvolvimento Social no Brasil.** Rio de Janeiro: F Alves, 1979. 293p.

CUNHA, M. P. e. Ecologia organizacional: implicações para a gestão e algumas pistas para a superação de seu caráter anti-management. **Revista de Administração de Empresas**, v. 39, 1999, p. 21-28.

DE ALMEIDA, R. Estudo de Caso: foco temático e diversidade metodológica. **Bloco qualitativo**, 2016, p. 60-72.

DOLZ, J.; SCHNEUWLY, B. **Gêneros orais e escritos na escola.** 3. ed. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2011. 240p.

EVANS, M. D. Nonprofit Journals Publication Patterns: Visibility or Invisibility of Gender?. **Voluntas**, v. 34, p. 335-348, 2023. Disponível em: <https://doi-org.ez43.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s11266-022-00470-x>. Acesso em: 10 nov. 2024.

EVANS, M. D.; KNEPPER, H. J. Building inclusive PA classrooms: The Diversity Inclusion Model. **Teaching Public Administration**, v. 39, n. 1, p. 84-106, 2021. Disponível em: <https://doi-org.ez43.periodicos.capes.gov.br/10.1177/0144739420937762>. Acesso em: 10 nov. 2024.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, 2000, p. 18-25.

GODOY, Arilda Schmidt. Estudo de caso qualitativo. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; BARBOSA DA SILVA, A. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos.** São Paulo: Saraiva, 2006. p. 115-146.

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

GOMES, N. L. **O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. 160p.

IRIZARRY, J. L. Integrating Mindfulness in Public and Nonprofit Education Programs to Foster Social Equity. *Public Integrity*, v. 24, n. 4-5, p. 504-516, 2022. Disponível em: <https://doi-org.ez43.periodicos.capes.gov.br/10.1080/10999922.2022.2034356>. Acesso em: 10 nov. 2024.

MIGNOLO, W. **Desobediência epistémica: Retorica de la modernidad, logica de la colonialidad y gramatica de la descolonialidad.** Buenos Aires: Del Signo, 2010. 128p.

_____. El desprendimiento: pensamento crítico y giro descolonial. In: Catherine Walsh; Garcia Linera; Walter Mignolo (Org.) *Interculturalidad, descolonización del estado y del conocimiento.* Buenos Aires: Del Signo, 2006. p, 9-20.

MOURA, Gomes. O Direito à Diferença. In: MUNANGA, K. (Org.). **Superando o Racismo na escola.** 2. ed. revisada. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. p. 69-82.

MUNANGA, K. **Superando o Racismo na escola.** 2. ed. revisada. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. 204p.

NASCIMENTO, Eliana Quintiliano. Afroempreendedorismo como estratégia de inclusão socioeconômica. In: SEMINÁRIO DE CIÊNCIAS SOCIAIS DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 3., 2018, Vitória. **Anais...** Vitória: UFES, 2018. p. 1-19.

O'MARA, Julie. Managing diversity. In: TRACEY, W. R (Org.). *Human Resources Management & Development Handbook.* New York: AMACON, 1994. P. 1-19.

OLIVEIRA, D. de. **Racismo Estrutural: uma perspectiva histórico-cultural.** São Paulo: Editora Dandara, 2021. 204p.

QUIJANO, A. Colonialidad del poder y clasificación social. *Journal of World-Systems Research*, v. VI, n. 2, 2000, p. 342-386.

REZENDE, B. R. P. de; FAUSTINO JUNIOR, D. J. O Organizar de Práticas de Gestão de Atividades Artísticas e Culturais em uma Escola pública. **Organizações & Sociedade**, v. 30, 2023, p. 17-44.

ARTÍFICES

v. 5 n. 1 (2024): As Humanidades na Educação Profissional e Tecnológica

RIBEIRO, D. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. 135p.

ROSA, Alexandre Reis. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil: dimensões esquecidas de um debate que (ainda) não foi feito. In: XXXVI EnANPAD, 2012. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2014. p. 240-260.

SAJI, G. S. M. **Gestão da diversidade no Brasil**: apresentação de um modelo brasileiro, 2005, 62f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração de Empresas) - FGV - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2005.

SOUZA, S. P.i; COVRE, I. G. Mulheres na teoria geral da Administração: por uma educação sexista. **Revista Em Pauta**: teoria social e realidade contemporânea, v. 19, n. 47, 2021, p. 217-231.

TEIXEIRA, J. C.; SILVA DE OLIVEIRA, J.; DINIZ, A.; MAZZINI MARCONDES, M. Inclusão e diversidade na Administração: Manifesto para o futuro-presente. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 61, n. 3, 2021, p. 1–11.

VIEIRA, Miqueias Miranda. **A Lei 10639/2003 e a Educação Profissional: ações pedagógicas, estratégias e intencionalidades**, 2015, 121f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Humanidades) - UNILAB - Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira, Redenção, 2015.

WALSH, Catherine. **Interculturalidad, Estado, Sociedad: Luchas (de)coloniales de nuestra época**. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar/Abya Yala, 2009. 254p.

WHITAKER, M. C.; VALTIERRA, K. M. Enhancing preservice teachers motivation to teach diverse learners. **Teaching and Teacher Education**, v. 73, p. 171-182, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.004>. Acesso em: 10 nov. 2024.