



Diversidade nas organizações: mapeamento da produção científica em Administração e Comunicação de 2014 a 2019¹

Leonardo de Souza Marques²

Tipo de apresentação: oral

1. Pertinência do trabalho

A comunicação nas organizações enquanto construção conceitual, instrumental e técnica contribui efetivamente para a compreensão da sociedade e de suas instituições no contexto contemporâneo. Uma das dimensões da comunicação organizacional está na constituição do ambiente de trabalho, na diversidade de indivíduos e na multiplicidade cultural das organizações. Isso significa diversidade de empregados, de políticas institucionais, de convivência entre e com as diferenças, de estímulos para a formação de uma construção cooperativa e de incentivo para a busca de um consenso e equidade, que impacta, certamente na forma de comunicação organizacional. Portanto, pensar na diversidade junto às organizações passa pelo reconhecimento da perspectiva das formas de se comunicar.

Apesar disso, nota-se que em contexto tanto internacional quanto local, o debate sobre a diversidade nas organizações vem se pautando na gestão da diversidade, carregada de ideologia tecnocrática, como constataram Alves e Galeão-Silva (2004).

Diante disso, sentiu-se a necessidade de se realizar um levantamento sobre essa temática – gestão da diversidade – e de como ela está representada nos periódicos científicos do campo da Comunicação e da Administração.

Ademais, por se tratar de uma temática cujas contradições estão inerentes à sua discussão, considera-se a gestão da diversidade um tema de relevância para as pesquisas acadêmicas

¹ Resumo expandido submetido ao Espaço Jovem Pesquisador, na categoria (d) Trabalhos teórico- práticos, do XIV Congresso Abrapcorp *Comunicação, Inovação, Organizações*. Unesp Bauru.

² Aluno de graduação de Relações Públicas da UNESP e pesquisador em modelo de Iniciação Científica sem bolsa PIBIC. Orientado pela Prof^a. Dr^a. Maria Eugênia Porém. E.mail: leonardo.s.marques@unesp.br

na área da comunicação organizacional. Com este estudo espera-se responder parte do questionamento sobre quais seriam as visões acadêmicas/científicas produzidas sobre a gestão da diversidade? Especificamente, quais os aspectos mais valorizados nas produções e pesquisas científicas desenvolvidas no campo da Comunicação e da Administração sobre gestão da diversidade?

2. Relevância e originalidade

A produção científica é parte importante na geração de conhecimentos para as sociedades e é influenciadora nas formas de pensar dos indivíduos, além de ser fonte de conhecimento profissional. De acordo com Fapesp (2010, p. 4) “[...] a produção científica ganha importância crescente como fator de impulsão da ciência, tecnologia, inovação e competitividade”. E “[...] são úteis na análise da dinâmica das diferentes áreas científicas, inclusive na identificação e compreensão de áreas emergentes ou consolidada”.

Ademais, este projeto se insere em um estudo sobre as relações existentes na esfera organizacional de que a igualdade se constrói através de um jogo de poderes e esta deve ser o objetivo máximo do projeto político organizacional, alicerçado nas diferenças e almejando coexistência de forças (GALLO, 2008). As organizações que se dizem engajadas na gestão da diversidade, por seu turno, devem reconhecer que este posicionamento deverá ser enviesado por discursos e práticas que tragam para a agenda de debates e discussão justamente essas forças que, muitas vezes, reproduzem a própria paisagem da desigualdade existente em outros ambientes sociais. Como ponderam Alves e Galeão-Silva (2003, p. 21), “no Brasil, vários grupos são historicamente marginalizados e seus membros excluídos do exercício da cidadania”, também se fazem presentes no ambiente organizacional. E questionam:

[...] seria a gestão da diversidade capaz de criar uma solução para a exclusão de grupos tradicionalmente discriminados? Ou, ainda, a gestão da diversidade não poderia ser uma forma, ideologicamente articulada, de esconder conflitos que surgem, prioritariamente, do campo social, como por exemplo, da existência de preconceitos contra grupos sociais marginalizados? Conseguiria a gestão da diversidade reaver os direitos desses grupos por meio de uma ação afirmativa? (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2003, p. 21).

A premissa desta pesquisa segue o exposto por Gallo (2008) afirmando que as relações existentes na esfera organizacional são desiguais e que o atual contexto de valorização das

políticas de Diversidade representa, na realidade, uma filosofia do “eu” e não uma filosofia de diferenças, na qual se concebe o outro como diferente e o toma a si mesmo.

Considerando que o tema da diversidade nas organizações é contemporâneo e está sendo potencializado nas agendas empresariais, acadêmicas e políticas temos como questão direcionadora desta pesquisa uma inquietude inicial que versa sobre como as organizações vêm debatendo e agindo em torno desta temática nos âmbitos internos a elas, considerando aquilo que está sendo publicado sobre elas a partir das pesquisas científicas do campo da Comunicação Organizacional e da Administração.

3. Referências teóricas principais

Conhecer a progressão histórica do tema da diversidade dentro das organizações brasileiras e mundiais é fundamental, portanto autores como: Maria Tereza Fleury (2000), Maria Alves e Galeão-Silva (2004), Saraiva e Irigaraya (2009) e Sales (2018) são essenciais, pois discorrem sobre as características originais da gestão da diversidade, os objetivos principais, as técnicas e a evolução do tema nas empresas.

Somado ao exposto, Lima e Bastos (2012) citados por Cassiana Caglioni (2019) destacam a organização como um ator social coletivo, construído por pessoas que se relacionam através de um processo de comunicação, portanto, a discussão sobre a gestão da diversidade necessita, como desenvolvido por Caglioni, envolver um debate sobre a comunicação organizacional, visto que, a comunicação, sob a perspectiva que a mesma presume o diálogo e a transformação a partir de uma relação de troca e de respeito entre sujeitos distintos, se torna fundamental para buscar a igualdade entre os indivíduos.

Construir um modelo de gestão da diversidade requer o reconhecimento da relação entre a comunicação e a organização (CAGLIONI, 2019), esta relação é baseada na interação entre sujeitos distintos que se comunicam constantemente, ao realizarem as atividades diárias no ambiente de trabalho, ao compartilhar experiências e ao identificar-se nos outros.

No debate sobre a relação entre sujeitos Caglioni (2019) defende a importância da comunicação como construtora da coabitação, ou seja, através da comunicação o sujeito se abre e reconhece o contexto e a diversidade do outro com quem se relaciona e, através dessa abertura, valoriza a existência do diferente, respeita as identidades dos grupos e se torna fiel à ideologia da igualdade.

Diante disso, anterior ao desenvolvimento de um projeto de gestão da diversidade é necessário compreender a comunicação organizacional como exposta por Caglioni (2019), ou seja, considerar os aspectos relacionais e subjetivos, reconhecendo a diversidade, o contexto e a cultura do outro indivíduo.

Para nós, em todos os apontamentos anteriores, construir um modelo de gestão da diversidade requer reconhecer a comunicação organizacional, não como um elemento de promoção de discursos ou como uma ferramenta técnica, mas como construtora de sentidos e da realidade organizacional em um processo relacional complexo, que envolve disputas de poder, objetificando a coabitação entre os sujeitos dessa relação.

4. Métodos usados/Desenvolvimento

O estudo se caracteriza como uma pesquisa quantitativa e qualitativa, do tipo documental e com finalidade exploratória, com base na bibliometria. O estudo envolverá publicações de artigos nos periódicos brasileiros, com qualis A1 e A2, extraídos da Plataforma Sucupira nas áreas de Comunicação e Informação e de Administração pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo, no período de 2015 a 2019.

5. Resultados (esperados,parciais e finais)

Esta pesquisa faz parte da iniciação científica em curso que está sendo desenvolvido pelo autor. Nas primeiras aproximações exploratórias foi identificado que Natalie Tindall (2013) citada por Sales (2018) defende que as áreas da Comunicação Social Aplicada, em especial, os pesquisadores de Relações Públicas, Publicidade e Propaganda e Marketing negligenciam as questões de diversidade, em especial a temática LGBT+³.

Sales (2018) realizou uma pesquisa sobre a diversidade nas áreas de Comunicação Organizacional e Relações Públicas nas publicações de duas revistas acadêmicas do Brasil, a *Organicom*, da ECA/USP, e a *Comunicologia* da Universidade Católica de Brasília nos acervos entre 2012 à julho de 2017.

A pesquisa realizada por Sales (2018) apontou que a *Organicom* possui uma edição especial com o tema interculturalidade, organizações e comunicação. O autor destacou três obras: a entrevista Krishnamurthy Sriramesh sobre Relações Públicas e multiculturalidade;

³ LGBT+Terminologia que abrange as diferentes identidades de gênero e orientações sexuais, excluídos pela sigla LGBT, como as pessoas intersexuais

as obras de Wellington Teixeira Lisboa, que discorre sobre os fluxos migratórios e as empresas brasileiras; e o debate antropológico de Coelho Jr.

6. Referências

ALVES, Maria Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. RAE-revista de administração de empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

CAGLIONI, Cassiana Anunciata. **Quando eu e o outro somos nós: comunicação para a coabitação organizacional e diversidade pela ótica de gestores empresariais**. 2019.

Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/183683>>. Acesso em: 07 de ago de 2020.

GALLO, Sílvio. **Eu, o outro e tantos outros: educação, alteridade e filosofia da diferença**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL COTIDIANO, Diálogos sobre Diálogos, 2., Rio de Janeiro, 2008. Anais..., Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 2008.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gerando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. RAE-revista de administração de empresas, v.40, n.3, p 18-25, 2000.

MICHETTI, Miqueli. **O discurso da diversidade no universo corporativo: “institutos” empresariais de cultura e a conversão de capital econômico em poder político**. Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar, v. 7, n. 1, jan.- jun. 2017, pp. 119-146.

OLIVEIRA, Josiane Silva. **Gestão da diversidade: o desafio dos negros nas organizações brasileiras**. XXXI Encontro da ANPAD, 2007, Rio de Janeiro/RJ.

SALES, Ricardo Gonçalves. **Diversidade nas organizações: das lutas sociais à política de gestão**. XII CONGRESSO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E RELAÇÕES PÚBLICAS - ABRAPCORP, 2018, Goiânia/GO. Disponível em: <<http://www.abrapcorp.org.br/anais2018> >. Acesso em: 05 mar 2020.

SARAIVA, Luis Alex Silva; IRIGARAY, Helio Arthur dos Reis. **Políticas da diversidade nas organizações: uma questão de discurso**. In: ENANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro.