



Competência em Informação e Gestão da Diversidade: uma inter-relação de sucesso

Information literacy and diversity management: A success inter-relationship

Beatriz de Oliveira Benedito

Mestranda em Ciência da Informação pela
Universidade Estadual Paulista Júlio de
Mesquita Filho (UNESP). Bolsista Capes - Proex
b.benedito@unesp.br

Marcela Arantes Ribeiro

Doutoranda em Ciência da Informação pela
Universidade Estadual Paulista Júlio de
Mesquita Filho (UNESP). Técnica em Assuntos
Educacionais na Universidade Federal de
Rondônia (UNIR).
mar_arantes@hotmail.com

RESUMO

As organizações são compostas por diversos elementos tangíveis e intangíveis. É inegável também a diversificação da força de trabalho, isto é, a diversidade de gênero, etnia, raça, religião, crenças. Na complexidade social da contemporaneidade, tem-se a competência em informação como elemento de discussão para o desenvolvimento das relações entre indivíduos, organização e sociedade. Nesse sentido, este trabalho apresenta uma possível inter-relação entre a competência em informação e a gestão da diversidade, reconhecendo a complexidade da sociedade. A análise dos dados coletados se fundamenta na abordagem qualitativa, caracterizando-se como um estudo teórico baseado em trabalhos já publicados acerca da temática. A inter-relação está demonstrada na dimensão e nos aspectos interdisciplinares da competência em informação e da gestão da diversidade.

Palavras-chave: Gestão da Diversidade; Competência em Informação; Organizações.

ABSTRACT

Organizations are composed of several tangible and intangible elements. It is also undeniable the diversification of the workforce, that is, the diversity of gender, ethnicity, race, religion, beliefs. In the social complexity of contemporary times, the information Literacy is an element of discussion for the development of relationships between individuals, organization and society. In this sense, this work presents a possible interrelation between information Literacy and the management of diversity, recognizing the complexity of society. The analysis of the collected data is based on the qualitative approach, characterized as a theoretical study based on works already published on the theme. The interrelationship is demonstrated in the dimension and in the interdisciplinary aspects of information Literacy and diversity management.

Keywords: Diversity Management; Information Literacy; Organizations.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as organizações vivenciaram intensas transformações tanto no ambiente interno quanto externo. Os múltiplos elementos tangíveis e intangíveis e os diversos contextos que constituem as empresas consistem naquilo que se compreende como não estáticos e imutáveis. Os fenômenos sociais, psicossociais, culturais, tecnológicos, políticos - além das exigências do consumidor e do mercado - interferem direta ou indiretamente nos modelos de gestão empresarial, bem como nos meios formais de competitividade. É inegável que as organizações têm se defrontado com entraves estruturais em seu desenvolvimento, na sua adequação e sobrevivência às rápidas mudanças exigidas pelo mercado econômico.

Fato é que as preocupações relativamente negativas e inerentes ao gerenciamento do negócio empresarial são um traço presente na maioria das organizações. Aparentemente, não se tratam de acontecimentos ou situações camufladas ou negligenciadas; pelo contrário, são assumidas como reflexos naturais, alinhados aos fenômenos que influenciam os ambientes organizacionais, considerando, também, as várias formas de leituras e interpretações do contexto em que a organização atua e está imersa.

As dinâmicas estratégicas formuladas e adotadas pelas organizações são maneiras claras de ações e esforços para vencer as múltiplas imposições do contexto econômico, bem como a garantia de uma produção voltada à construção de conhecimento e inovações e, principalmente, à entrega de um diferencial competitivo para o consumidor final.

Hoje, a utilização de instrumentos, recursos estratégicos e modelos de gestão se configuram como referência ideal e benéfica para o desenvolvimento de qualquer organização. Este último enfoque representa também a necessidade de adequação às características transformativas dos quadros organizacionais, sociais, políticos, econômicos e tecnológicos.

Outro ponto interessante de ser mencionado é a diversificação da força de trabalho. A sociedade contemporânea é composta por uma rica diversidade sociocultural, caracterizada por costumes, línguas, raças, etnias, gênero, crenças, religião etc.; conseqüentemente, nas organizações, tal realidade não é diferente. Diante dessa realidade, este estudo tem como questão norteadora: é possível um ponto de intersecção entre a competência em informação e gestão da diversidade a partir da diversificação da

força de trabalho? Assim, objetivo deste trabalho consiste em inter-relacionar a gestão da diversidade e a CoInfo para fins de gerência de uma organização.

A gestão da diversidade pode ser compreendida e vista dentro de dois eixos, a saber: aquele que se refere às condições favoráveis de trabalho, sem discriminação, preconceito, opressão e, principalmente, uma cultura organizacional que valoriza a diversidade sociocultural do país e, ao mesmo tempo, olhares que vislumbram condições inerentes à vantagem competitiva, aumento de produtividade, redução de rotatividade, conquista de novos nichos de mercado e retorno financeiro, tal como aponta Fleury (2000).

Nessa mesma linha, é importante destacar algumas reflexões realizadas dentro da disciplina *Informação e Comunicação na Gestão Organizacional para a Diversidade: sentidos, discursos e práticas sociais*, ofertada pelo Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação, da Universidade Estadual de São Paulo, *campus* de Marília. A gestão da diversidade é, basicamente, uma narrativa que se apropria do fenômeno da diversidade. Os instrumentos utilizados dentro das organizações para gerenciar aquilo que é diverso são complexos e abalam as estruturas de qualquer organização. Todavia, tais ferramentas são, com frequência, governadas por intencionalidades normativas e não transformativas, mantendo as hierarquias, a meritocracia e as relações de poder ativas no ambiente interno da empresa.

Os benefícios propagados pelo discurso da gestão da diversidade são eloquentes e surpreendentes (FLEURY, 2001; MACCALI *et al.* 2014; SICHEROLLI *et al.* 2011). Porém, é interessante entender que o papel da gestão da diversidade é extremamente sensível e peculiar; desse modo, essa gestão precisa ser orientada à luz de diferentes ângulos e, particularmente, necessita ser inter-relacionada e trabalhada em conjunto com outras áreas do conhecimento/modelos de gestão. Daí a proposta da inter-relação entre gestão da diversidade e CoInfo.

Os elementos comuns ou semelhantes que ambas as áreas compartilham podem proporcionar um aproveitamento potencialmente elevado no ambiente empresarial, pois, em termos formais, a CoInfo caminha em conformidade com as noções calcadas na ética, responsabilidade, atitudes, valores, conhecimento e valorização de habilidade e competências. A própria conceituação de CoInfo é extremamente abrangente e interdisciplinar, permeando a atuação do indivíduo em diversos contextos: social, político, tecnológico, educação, organizacional, entre outros. Nessa mesma linha de

raciocínio, a gestão da diversidade também apresenta em seu cerne questões vinculadas a valores, conhecimento, ética e aceitação de competências e habilidades.

A principal contribuição deste estudo perpassa pelo fortalecimento das discussões teóricas sobre duas áreas com potencial elevado e benéfico, ao serem inter-relacionadas, cujos resultados são aproveitados por todos, tanto pelas organizações quanto pelos indivíduos que nelas atuam. Desse modo, foi desenvolvido um estudo qualitativo, de cunho teórico e exploratório, baseado em teses, dissertações e pesquisas científicas publicadas no Portal de Periódicos da CAPES, SCIELO, BRAPCI e *Web of Science*.

2 COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO (COINFO): ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

No cerne das discussões na Ciência da Informação, a informação apresenta múltiplos caminhos que possibilitam sua análise em contextos teóricos e metodológicos propostos por diversos pesquisadores quanto à concepção da sociedade e suas relações. Assim, a informação proporciona a interdisciplinaridade nas discussões entre as ciências sociais e possibilita abordagens diferentes para os contextos sociais.

Neste trabalho, compreende-se a informação como “um processo por meio do qual a cultura e a memória coletiva são construídas, assim como as identidades e linhas de ação dos sujeitos” (ARAUJO, 2018, p. 85). Nota-se o entrelaçamento das ações dos sujeitos com sua construção sociocultural, o que influencia no processo de apropriação e disseminação da informação; a informação como significação construída pelo sujeito, de forma individual, e compartilhada no coletivo, gerando outras possíveis significações.

Assim, compreende-se que a informação, no cerne da compreensão social, está na Ciência da Informação. Na concepção de Capurro e Hjørland (2007, p. 154-155), “deveríamos ter sempre em mente que informação é o que é informativo para uma determinada pessoa. O que é informativo depende das necessidades interpretativas e habilidades do indivíduo”. Nesse sentido, a informação, voltada para a concepção social se respalda nos argumentos da constituição da sociedade de forma diversificada, nas vertentes socioculturais que delineiam as noções de ética, responsabilidade, atitudes, modo de vida e de comportamento, valores, conhecimento, desenvolvimento de habilidades e competências, dentre outros fatores que possibilitam o posicionamento do indivíduo em suas relações.

Diante desses argumentos, tem-se, na CoInfo, a defesa do posicionamento crítico e ético do indivíduo diante de determinadas informações. Parte-se do princípio que a tomada de decisão, de forma crítica, diante de informações - seja em questões rotineiras, cotidianas, institucionais ou oficiais - gera a promoção da cidadania em uma sociedade. Tal explanação fundamenta-se na compreensão de CoInfo apresentada por Valentim e Belluzzo (2020, p. 12):

Constitui-se em processo contínuo de interação e internalização de fundamentos conceituais, atitudinais e de habilidades específicas como referenciais à compreensão da informação e de sua abrangência, em busca da fluência e das capacidades necessárias à geração do conhecimento novo e sua aplicabilidade ao cotidiano das pessoas e das comunidades ao longo da vida, com ética e legalidade.

Ao se compreender que a informação está ligada à pessoa e que a demanda interpretativa depende de suas habilidades, a competência em informação se vincula às atitudes do indivíduo diante das informações que necessitam interpretações conceituais. Para tanto, é necessário o desenvolvimento de habilidades que possibilitem questionamentos críticos diante de determinadas leituras.

Outro ponto abordado por Valentim e Belluzzo (2020) condiz com o processo de construção do conhecimento, perpassando pelo desenvolvimento do processo de competência em informação no âmbito individual e nas interações cotidianas que refletem no coletivo. As autoras enfatizam que o desenvolvimento da competência em informação deve ocorrer de forma ética e nas relações legais que moldam a sociedade contemporânea.

Para o ser humano desenvolver competência em informação, é preciso “desenvolver e aprimorar competências e habilidades informacionais para busca, acesso, análise e uso de informação relevante, em um dado contexto sociocultural, político e econômico” (SANTOS, 2020, p. 95). Essa afirmativa reforça o sentido da discussão da CoInfo vinculada ao desenvolvimento crítico do indivíduo, abrindo espaço, para o delineamento e posicionamento de tomada de decisões, seja em situações cotidianas ou institucionais, e ainda, considerando a influência e a percepção do contexto sociocultural em que esse indivíduo está imerso. Assim, as relações espaciais e as experiências de vida de cada um perpassam pela disseminação da CoInfo de forma ética e responsável, pautada em sociedades caracterizadas pela diversidade, como é o caso da sociedade brasileira.

Portanto, refletir sobre CoInfo requer uma visão interdisciplinar quanto a sua compreensão, bem como dos reflexos dos contextos em que os indivíduos estão inseridos para o desenvolvimento de suas práticas; por isso, discorrer sobre sociedade e diversidade sociocultural nos espaços relacionais e informacionais é um caminho para se analisar a informação construída, disseminada e utilizada para tomada de decisão.

3 GESTÃO DA DIVERSIDADE

A sociedade contemporânea é marcada, historicamente, por um vasto contexto cultural e social extremamente diversificado; esse panorama organiza as formas de relacionamento e os laços de afeto na sociedade. Fato é que os indivíduos são separados por marcas e especificidades distintas, a saber: etnias/raças, gênero/sexualidade, costumes, religiões, ideologias, crenças, idiomas, idade e entre outros elementos.

No Brasil, por exemplo, a composição é diversificada, tanto em termos culturais e sociais quanto históricas. As raízes europeias, africanas e indígenas estão presentes no desenvolvimento do território brasileiro, bem como influenciam a construção e a disseminação de músicas, danças, religiões, na língua, gírias, alimentos etc. No entanto, o Brasil é um dos países que mais apresenta índices de discriminação, exclusão, preconceito, desigualdade e opressão com as populações negra/preta e indígena. As diversas formas de manifestação do racismo (estrutural, recreativo, institucional, pessoal/internalizado e entre outros) estão enraizados na sociedade brasileira e ainda são (re)produzidos no ambiente organizacional.

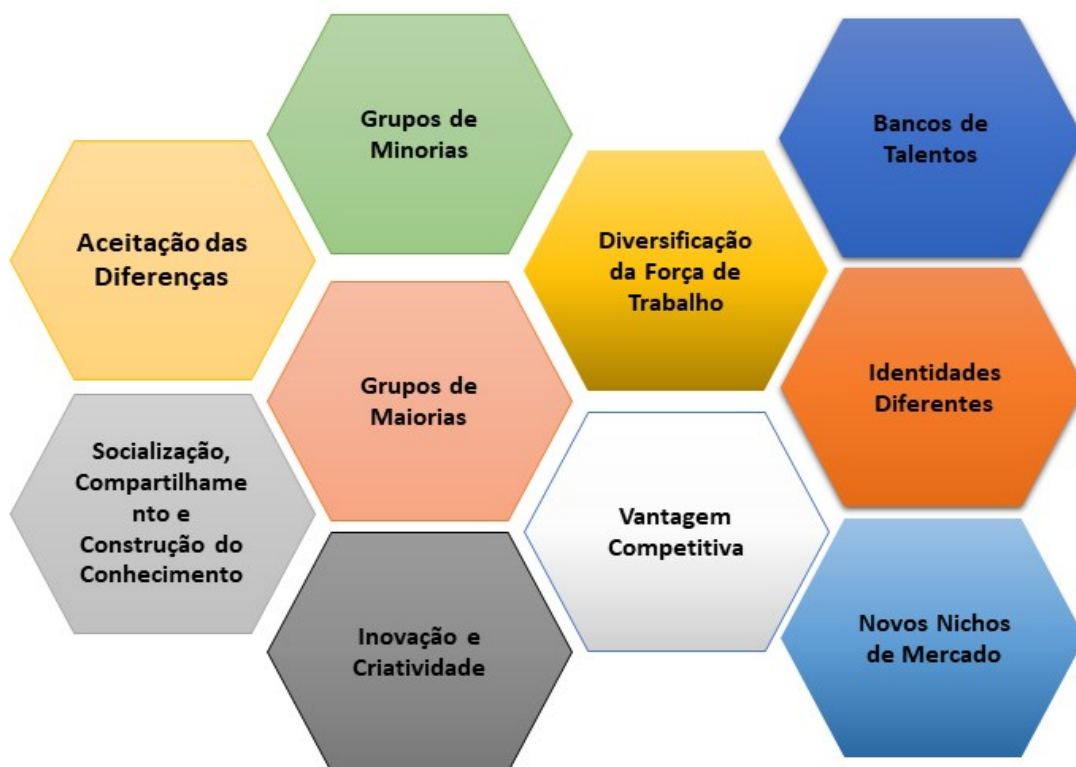
Segundo dados do Instituto Ethos (2016), em 2015, 4,9% de negros ocupavam os conselhos de administração, enquanto 95,1% de pessoas brancas estavam na mesma posição. Essa ínfima presença é eloquente também nos quadros executivos, com 4,7% de diretores negros e 94,2% de executivos brancos. A presença da mulher negra e das pessoas indígenas é uma realidade preocupante: a participação de mulheres negras é de 0,4%, isto é, “são duas, entre 528 diretores negros e não negros, de ambos os sexos” (ETHOS, 2016, p. 23); a presença da população indígena na alta cúpula organizacional é praticamente inexistente nos conselhos de administração (0,0%) e na alta direção (0,1%) (ETHOS, 2016).

Esses dados revelam uma linha tênue e contraditória entre a dimensão laboral, cultural e social do Brasil. A diversidade sociocultural, sem dúvidas, é rica e constitui uma

parte significativa da herança cultural do país. Todavia, o âmbito laboral (re)produz diversos mecanismos de exclusão e marginalização, refletindo na cultura e na hierarquia das organizações. Os padrões de acesso aos melhores cargos, em particular os de maiores prestígios e responsabilidades, não condizem com as marcas que as populações negra e indígena carregam consigo, pois os dispositivos formais de discriminação e preconceito frequentemente envolvem a consciência que organiza e hierarquiza as relações laborais.

As discussões inerentes à presença da diversidade nas organizações são fundamentalmente complexas e sensíveis, justamente por englobar aspectos de injustiças que, durante anos, foram negligenciados e camuflados, assumidos como reflexos naturais de uma sociedade desigual. Nesse viés, a gestão da diversidade é uma forma de preencher as lacunas de inequidades que a própria sociedade construiu, a fim de proporcionar condições e dinâmicas de valorização e socialização do indivíduo no âmbito organizacional. A Figura 1 apresenta algumas expressões que articulam, resumidamente, um dos conceitos desse modelo de gestão empresarial:

Figura 1 - Compreensão de gestão da diversidade



Fonte: Elaborado pelas autoras baseado em Fleury (2000) e Maccali et al. (2014) - 2021.

Descrição da imagem: Hexágonos coloridos, nas cores verde, amarela, azul, rosa, cinza e branca com palavras da Gestão da Diversidade. A cima da figura encontra-se a frase Compreensão de gestão da diversidade, em caixa baixa e na cor preta.

Em termos gerais, a gestão da diversidade é um modelo de gestão empresarial que, através de estratégias, dinâmicas e ações, busca representar geograficamente grupos que foram historicamente marginalizados pela sociedade e que ainda se encontram suscetíveis às múltiplas formas de opressão e discriminação. A aceitação das diferenças e a diversificação da força de trabalho são, claramente, o eixo central de um modelo de gestão em que os indivíduos são a base que sustenta as ideias norteadoras: a gestão da diversidade. A gestão da diversidade caminha em conformidade com a diversidade sociocultural; são praticamente inseparáveis. Cada indivíduo carrega identidade, marcas e especificidades distintas; portanto, a utilização desse modelo refere-se e condiz com uma organização igualitária, sem distinção de gênero, raça e classe ou remunerações desiguais (NKOMO; COX JR, 1999).

Há quem observe a gestão da diversidade sob a ótica de questões lucrativas e mercantis, como Fleury (2000), Maccali *et al.* (2014) e Sicherolli *et al.* (2011). De certo modo, a gestão da diversidade se trata de uma vantagem competitiva, uma vez que é um instrumento estratégico que potencializa e se apropria das informações fornecidas pela diversificação da força de trabalho. Segundo a narrativa proposta pelos autores, essa ferramenta administrativa utiliza as interações entre os indivíduos, no âmbito laboral, como formas de socializar e compartilhar informações específicas de determinados grupos. Sabe-se que, mesmo do ponto de vista econômico, a aceitação das diferenças é primordial para a eficiência da gestão da diversidade e, quando bem empregada, os resultados são inerentes à construção de conhecimento e inovação, potenciais bancos de talentos e conquista de novos nichos de mercado (FLEURY, 2001; MACCALI *et al.* 2014; SICHEROLLI *et al.* 2011).

Nessa mesma linha, Fleury (2001) compartilha dois elementos importantes da gestão da diversidade: os grupos de minoria e de maioria. Os grupos de maioria são os indivíduos que ao longo dos anos “obtiveram” as melhores oportunidades e vantagens, tanto em termos econômicos e de poder, quanto educacional e políticos. Por outro lado, de acordo com a autora, os grupos de minoria são aqueles que foram subalternizados pela sociedade, no decorrer da história. Então, as noções da gestão da diversidade se respaldam na socialização dos grupos de minorias e, conseqüentemente, a aceitação das diferenças é essencial no processo de sua implantação. Em outras palavras, essa forma de gestão busca meios formais que garantam, em primeiro lugar, respeito entre as relações

laborais, cujo objetivo é inerente às questões econômicas, mas também às condições de motivação do próprio colaborador.

A gestão da diversidade é um tema novo e recente para o âmbito organizacional. Contudo, as práticas e dinâmicas inerentes a esse modelo administrativo já não são novidades. Para Fleury (2000) e Alves e Galeão-Silva (2004), a gestão da diversidade é claramente um discurso adaptado das noções que respaldam as ações afirmativas, instrumentos institucionais e práticas políticas que emergiram entre as décadas de 60 e 80 nos Estados Unidos. Nas décadas de 60 e 80, inúmeros países enfrentavam movimentos e lutas em prol da justiça, respeito, liberdade de expressão e igualdade entre os indivíduos, tanto no universo laboral quanto nos espaços políticos e sociais. Mulheres, negros e pessoas LGBTQI+ eram os principais protagonistas desses movimentos. No início dos anos 80, em resposta a tais movimentos e lutas, surgiram as ações afirmativas, afim de preencher as lacunas de desigualdades de grupos injustiçados pelas esferas de poder, tal como apontam, Fleury (2000) e Alves e Galeão-Silva (2004).

Todavia, as particularidades apresentadas pelas ações afirmativas são contraditórias ao universo econômico e empresarial. Em primeiro lugar, são instrumentos institucionais construídos pelo sistema político, isto é, múltiplas formas de intervenção de caráter político. Em segundo lugar, as ações afirmativas se limitam apenas às maneiras de reverter as desigualdades sociais, educacionais e, principalmente, laborais, afirmando que a discriminação e o preconceito são assumidos como “algo institucionalizado”, que será revertido unicamente “por meio de reformas institucionais” (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p. 27). Assim sendo, a inércia problemática que as ações afirmativas transversalizam são os elementos próprios e simbólicos que constituem a organização: o sistema capitalista, a meritocracia e as relações de poder.

Com as rápidas mudanças que marcaram a década de 90 - entre elas o cenário do advento do capitalismo - as organizações se tornaram transacionais. Nesse viés, o contexto empresarial se move entre as influências da internalização dos mercados econômicos, o alto padrão de competitividade, o aumento da concorrência, o uso da informação como instrumento estratégico e, sobretudo, da diversificação da força de trabalho e das novas exigências dos consumidores. A partir desse momento, as organizações adquiriram condições críticas e novos conhecimentos referentes à diversidade sociocultural, tanto em relação as necessidades e particularidades dos consumidores quanto à ausência de representação de grupos de minorias sociais no

ambiente empresarial. Logo, as empresas norte-americanas disseminaram um novo instrumento administrativo, a gestão da diversidade, em que a essência caminha em conformidade com o sistema capitalista e as lógicas inerentes à meritocracia (FLEURY, 2000).

Cabe ressaltar que, no Brasil, a gestão da diversidade surgiu em meados da década de 90, implantada inicialmente nas organizações multinacionais, mais conhecidas como empresas subsidiárias. Tal implementação foi impulsionada pelas matrizes estrangeiras, devido às pressões e novas demandas proporcionadas pelos movimentos sociais. Entretanto, Alves e Galeão-Silva (2004) comentam que as condições e os discursos inerentes à implantação e utilização da gestão da diversidade na década de 90 era conduzida pelas narrativas da cultura americana, ou seja, a realidade das organizações brasileiras não se enquadrava no modelo proposto pelas matrizes norte-americanas.

Hoje, a gestão da diversidade se configura como um importante instrumento administrativo para o ambiente organizacional. Seus benefícios e resultados não se limitam unicamente aos entraves estruturais da organização, mas servem para a sociedade contemporânea como um todo. Os aspectos convergentes entre a gestão da diversidade e a CoInfo, de modo geral, são inerentes aos indivíduos que atuam nas organizações. As noções que respaldam o respeito, justiça, ética, responsabilidade, valorização e igualdade são os eixos centrais desta discussão.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A definição dos procedimentos metodológicos é fundamental para que uma pesquisa científica atinja seus objetivos e, conseqüentemente, obtenha resultados coerentes, gerando ou complementando teorias e hipóteses, contribuindo, efetivamente, para o desenvolvimento social, econômico, tecnológico, educacional etc. É essencial que o percurso metodológico tenha uma linha lógica de raciocínio e que esteja alinhado aos objetivos determinados inicialmente pelo (a) pesquisador (a).

Nesse viés, esta investigação é essencialmente de natureza qualitativa, de cunho teórico e exploratório. Em termos gerais, os estudos de abordagem qualitativa não seguem uma estrutura rígida, ou seja, o desenvolvimento da pesquisa é condicionado pela flexibilidade, pela adaptação e, especialmente, pela capacidade criativa do (a) investigador (a). Em essência, a principal preocupação dessa abordagem encontra-se em

fatos e contextos que resistem à mensuração ou apuração estatística, isto é, as pesquisas qualitativas buscam os “significados das ações e relações humanas” (MINAYO, 2012, p. 21) ou, ainda, “quando descrevemos dados de uma pesquisa, podemos fazê-lo a partir de um esquema de análise que, por sua vez, já reflete uma certa interpretação” (GOMES, 2016, p.73) que, neste caso, é inerente à inter-relação entre a CoInfo e a gestão da diversidade, a partir de uma discussão teórica.

O caráter exploratório se justifica, uma vez que este trabalho se encontra na fase preliminar, trazendo apenas uma reflexão acerca daquilo que já foi publicado e as lições apreendidas na disciplina *Informação e Comunicação na Gestão Organizacional para a Diversidade: sentidos, discursos e práticas sociais* (PPGCI/UNESP). Além disso, destaca-se que os estudos exploratórios são desenvolvidos em áreas de conhecimento que carecem de discussão sobre determinado assunto; neste caso, a inter-relação entre gestão da diversidade e CoInfo (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 52).

Por fim, esta pesquisa se caracteriza como teórica, pois a análise e a discussão estão voltadas para a produção dos materiais que já foram escritos, analisados e publicados sobre gestão da diversidade e CoInfo. Busca-se, assim, maior aproximação e contato com as questões que envolvem essas temáticas (GIL, 2002; PRODANOV; FREITAS, 2013). Enfatiza-se ainda que, a seleção do material submetido a análise está condicionada nas seguintes palavras-chaves: Competência em Informação/Information Literacy, Gestão da Diversidade/Diversity Management. Não obstante isso, o critério para a seleção e análise do material está baseada em algumas, a saber: a) as bases de dados para a consulta dos matérias são o Portal de Periódicos da CAPES, SCIELO, BRAPCI e Web of Science, b) a escolha dos textos pautaram no fato de apresentarem conceitos, abordagens e discussões inerentes à Gestão da Diversidade e Competência da Informação, e por fim, c) como critério de exclusão, estabeleceu-se que as produções que mencionaram as expressões supracitadas apenas uma única vez, em quadros ou somente nas referências não foram incluídos nas discussões dos dados.

Ao considerar tais observações a pesquisa apresenta como norte a inter-relação da Competência em Informação apresentada pelos autores (as): Belluzzo (2018), Duziak (2010), Ottonicar, Valentim e Feres (2016), e, a Gestão da Diversidade apresentada pelos seguintes autores (as): Alves e Galeão-Silva (2004), Fleury (2000), Nkomo e Cox Jr (1999) e Sicherolli et al. (2011).

5 ANÁLISE DOS DADOS: UMA INTER-RELAÇÃO DE SUCESSO

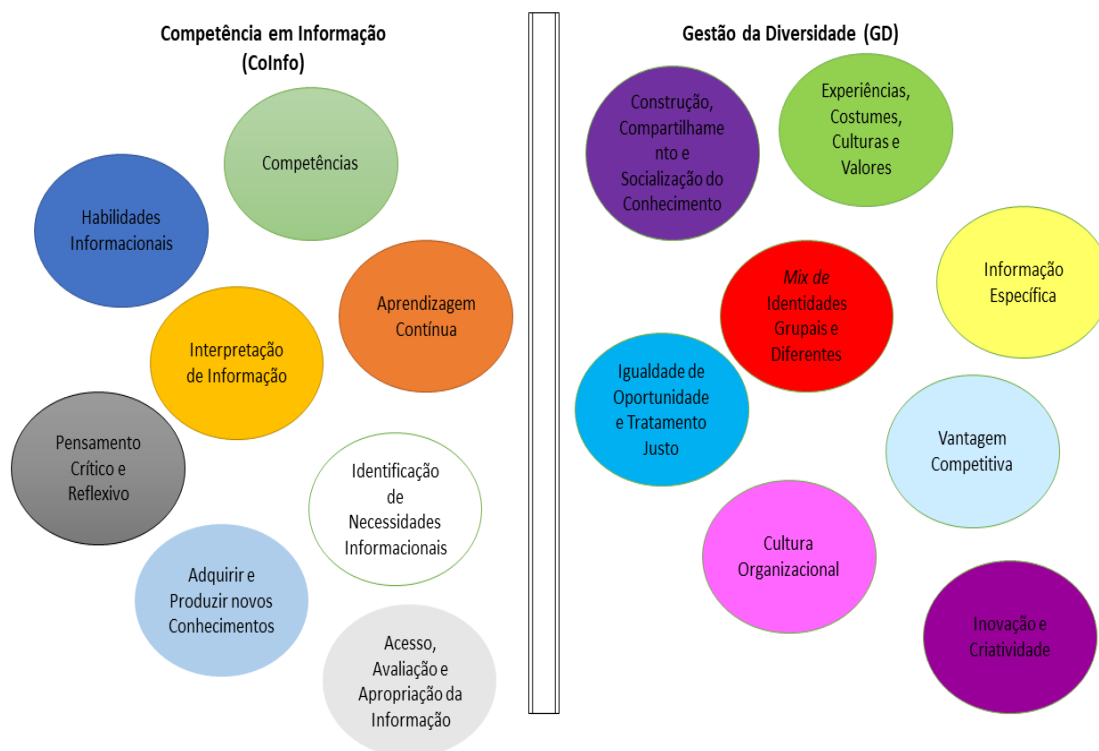
A Ciência da Informação, com seus múltiplos caminhos que possibilitam abordar as interações na sociedade contemporânea, considerando-se o viés histórico-social e também a partir do campo teórico-metodológico interdisciplinar (ARAÚJO, 2018), torna, em termos gerais, a informação como cerne das discussões das/nas relações sociais e organizacionais. Desse modo, as inter-relações entre a CoInfo e a gestão da diversidade transversalizam a proposta interdisciplinar desse campo científico, bem como demonstram outros cenários da vida cotidiana, entre eles uma sociedade composta e potencializada pelos traços da diversidade. Nesse sentido, torna-se essencial a gestão crítica e reflexiva inerente à CoInfo, pensando-se nos diversos sentidos das características sociais e culturais compartilhadas por cada ser humano dentro do âmbito organizacional.

Não obstante, é interessante observar que, tanto a gestão da diversidade quanto a CoInfo apresentam dimensões que atendem aos anseios do protagonismo social, mesmo que discutidos dentro de perspectivas econômicas e mercantis, abordados em enquadramentos diferentes. Existem, obviamente, diferenças importantes que configuram e influem os objetivos relativos às duas áreas; no entanto, os eixos de inter-relação permitem observar novos contextos e novas formas de relação entre os indivíduos, especialmente no universo empresarial.

Em termos formais, antes de abordar as discussões inerentes à inter-relação entre gestão da diversidade e CoInfo, é fundamental apresentar e reconhecer as dimensões direcionadas para esses instrumentos administrativos, a partir dos seguintes autores (as) organizados da seguinte forma: da CoInfo - Belluzzo (2018), Duziak (2010), Ottonicar, Valentim e Feres (2016), e, da Gestão da Diversidade - Alves e Galeão-Silva (2004), Fleury (2000), Nkomo e Cox Jr (1999) e Sicherolli et al. (2011).

A Figura 2 contempla tais dimensões:

Figura 2 - Dimensões da competência em informação e gestão da diversidade



Fonte: Elaborado pelas autoras - 2021.

Descrição da imagem: Círculos coloridos nas cores: verde, amarela, azul, cinza, branca, alaranjada, vermelha, roxa e rosa com palavras características da CoInfo e da GD, divididos por uma barra branca com bordas preta. A cima dessa barra, encontra-se a frase dimensões da competência em informação e gestão da diversidade, em caixa baixa e na cor preta.

Na Figura 2, percebe-se a essência que engloba ambas as áreas. Em primeiro lugar, tem-se a CoInfo, que reforça a ideia de um processo contínuo de aprendizagem calcado nas noções de acesso, avaliação e apropriação da informação. Notam-se também algumas particularidades da CoInfo, dentre as quais se ressaltam as habilidades, as competências e o pensamento crítico-reflexivo. Entende-se que, nas condições atuais, a quantidade de informações que circula nos mais variados ambientes informacionais é extremamente elevada. Deve-se pontuar que a veracidade dessa quantidade maciça de informação é questionável. Desse modo, é necessário que os indivíduos sociais adquiram habilidades, competências e atitudes específicas para acessar, avaliar e compreender a informação, compartilhando e socializando um conhecimento crítico e reflexivo.

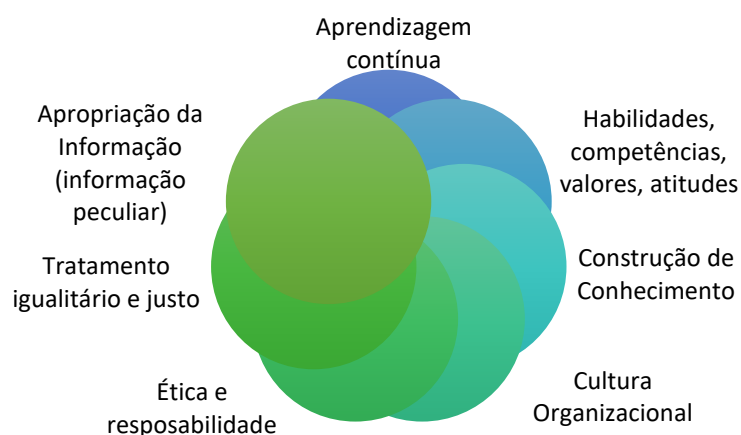
Em segundo lugar, tem-se a gestão da diversidade. Como já mencionado, esse é um modelo/instrumento administrativo que se configura como vantagem competitiva. Não há dúvidas que seus benefícios são cruciais, tanto para a organização quanto para a valorização e ascensão profissional do colaborador. Além disso, considera-se que o eixo

central da gestão da diversidade são as marcas distintas que cada pessoa carrega consigo, antecipando as formas igualitárias e justas de tratamento entre os indivíduos da/na empresa. O *mix* de identidades diferentes ou grupais respalda e representa a diversidade sociocultural de um país ou região. Isso remete ao fato de que as organizações se apropriam da diversificação da força de trabalho, transformando-as em potenciais condições de competitividade, inovação e criação de um diferencial competitivo.

Considerando esta breve contextualização, cabe ressaltar que ambas as áreas impulsionam e despertam um espectro ativo e crítico, direcionado especificamente para a sociedade em termos gerais. Um ambiente organizacional que reflete a diversidade sociocultural possibilita um trabalho respaldado na comunicação, no diálogo, na ética, nos debates sem rejeição e, finalmente, um ambiente construído para o coletivo, independentemente das características fisiológicas. Certamente, tais características prevalecem tanto na CoInfo como na gestão da diversidade.

Assim, os dados coletados no Portal de Periódicos da CAPES, SCIELO, BRAPCI e *Web of Science* foram organizados a partir das concepções conceituais das duas áreas, somados às discussões vinculadas a disciplina anteriormente citada. Através desse levantamento bibliográfico, foi possível construir uma representação da inter-relação entre a CoInfo e a gestão da diversidade, conforme ilustrado na Figura 3, a seguir:

Figura 3 - Aspectos interdisciplinares entre competência em informação e gestão da diversidade



Fonte: Elaborado pelas autoras - 2021.

Descrição da imagem: Círculos que se interseccionam, nas cores verde, amarela, azul e alaranjada. Do lado direito e esquerdo tem-se palavras que caracterizam a CoInfo e a Gestão da Diversidade, em preto, em caixa baixa. Na parte superior encontra-se a expressão Aprendizagem contínua, em caixa baixa e na cor preta.

A Figura 3 mostra no centro da discussão a importância e a necessidade da aprendizagem contínua por parte do indivíduo. As organizações pautadas na gestão da diversidade apresentam mecanismos e instrumentos que oportunizam a aprendizagem contínua aos seus colaboradores, bem como identificam as características desses colaboradores que possam fazer a diferença na realização das atividades da/na organização. A aprendizagem contínua intersecciona todos os aspectos interdisciplinares entre CoInfo e a gestão da diversidade, demonstrando sua importância e alinhando a inter-relação entre elas.

A partir da aprendizagem contínua, evidenciam-se caminhos para o desenvolvimento e/ou fortalecimento de habilidades, competências, valores e atitudes. Deve-se notar que esse sucesso perpassa pela apropriação da informação por parte do indivíduo e é nesse sentido que a CoInfo se consolida e beneficia a organização, seja de forma indireta e/ou direta. Ademais, é importante ressaltar que existe o sentido de construção permanente, uma vez que, tem-se, ainda, possibilidades de construção do conhecimento organizacional por parte dos colaboradores; nesse ponto, destaca-se a importância de a organização desenvolver tratamento igualitário e justo, uma vez que a construção do conhecimento se vincula ao desenvolvimento do indivíduo e sua história de vida.

A Figura 3 apresenta, ainda, uma relação direta da ética e da responsabilidade com a cultura organizacional; neste ponto, destaca-se a possibilidade de implantação e execução da gestão da diversidade na cultura organizacional. Tal ação conduz para o desenvolvimento da competência da informação pelo indivíduo, fortalece os princípios éticos e de responsabilidade; consequentemente, a execução das atividades laborais atenderá às demandas tangíveis e intangíveis da sociedade.

Assim, pensar a CoInfo no universo da gestão da diversidade perpassa por inter-relações culturais, sociais e econômicas, reconhecendo a sociedade com sua diversidade sociocultural.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao observar e pensar a sociedade em constantes mudanças nas suas relações, conclui-se que as organizações precisam acompanhar essas mudanças, tanto nos elementos tangíveis e intangíveis como nos diversos contextos e complexidades sociais referentes aos

fatores socioculturais que caracterizam determinada sociedade. Vale ressaltar que, atualmente, o mundo está cada vez mais globalizado e as organizações com visão de futuro atendem às demandas das diversidades sociais no âmbito global.

Neste texto, abordou-se a compreensão de CoInfo respaldada no reconhecimento de uma sociedade diversificada no que tange às relações socioculturais que influenciam o processo de desenvolvimento da competência em informação do indivíduo que desenvolve suas atividades profissionais nas organizações imersas na sociedade.

Defende-se a utilização da gestão da diversidade no âmbito organizacional, afins de valorizar e reconhecer as características socioculturais, com profissionais que apresentam qualidades diversificadas, propícias ao atendimento das demandas de trabalho e crescimento das organizações, em atendimento às demandas da sociedade. Nesse universo social complexo, por meio da CoInfo, as organizações podem potencializar a diversidade do/no colaborador, atendendo questões econômicas e sociais que caracterizam a sociedade.

Buscou-se demonstrar um possível caminho para a inter-relação entre CoInfo e gestão da diversidade, pautado no reconhecimento e na valorização da diversidade entre os indivíduos. É verdade que a discussão aqui apresentada, por seu caráter inicial e reflexivo, tem limitações e dificuldades, deixando em aberto possibilidades futuras para o entrelaçamento CoInfo-diversidade-desenvolvimento educacional, respeitando-se as diferenças e buscando-se a equidade social. Entretanto, essa breve explanação é uma forma de atendimento às demandas contemporâneas, possibilitando contribuições futuras que fortaleçam a Ciência da Informação em suas abordagens voltadas para a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de administração de empresas - RAE**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-30, 2004.

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. **O que é ciência da informação**. Belo Horizonte: KMA, 2018.

BELLUZZO, Regina Célia. Baptista. Competências em informação: cenários e espectros. **Memória e Informação**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 29 – 50, jan./jun. 2018. Disponível em: <
<http://memoriaeinformacao.casaruibarbosa.gov.br/index.php/fcrb/article/view/47/27> >.
Acesso em: 08 abr. 2021.

CAPURRO, Rafael.; HJORLAND, Birger. O conceito de informação. **Perspectiva em ciência da informação**. Belo Horizonte 2007, vol.12, n. 1, p. 148-207. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-99362007000100012&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 08 abr. 2021.

DUZIAK, Elisabeth Adriana. Competência informacional: análise evolucionária das tendências da pesquisa e produtividade científica em âmbito mundial. **Informação & Informação**, Londrina, v. 15, n. 2, p. 1-22, jul./dez, 2010. Disponível em: < <http://www.uel.br/revista/uel/indez.php/informacao/article/view/7045/6994> >. Acesso em: 08 abr. 2021.

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

GOMES, Romeu. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content-uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf). Acesso em: 01 abr. 2021.

MACCALI, Nicoli *et al.* As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **REV. ADM. Mackenzie** - RAM, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: DESLANDES, S. F. *et al.* (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 31. ed. Petrópolis: Vozes, 2012, p. 9-79.

NKOMO, Stella M.; COX JR, Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999, p. 334-360.

OTTONICAR, Selma Letícia Capinzaiki; VALENTIM, Marta Lígia Pomim, FERES, Glória Georges. Competência em informação e os contextos educacional, tecnológico, político e organizacional. **Revista Ibero – Americana de Ciência em Informação**, Brasília, v. 9, n. 1, p. 124-142, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/RICI/article/download/2203/1956>. Acesso em: 08 abr. 2021

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/291348/mod_resource/content/3/2.1-E-book-Metodologia-do-Trabalho-Cientifico-2.pdf. Acesso em: 12 jan. 2021

SANTOS, Alessandra de Souza. Percursos temáticos das pesquisas sobre Competência em informação. In: VALENTIN, Marta Lígia Pomim; BELLUZO, Regina Célia Baptista. (Orgs.). **Perspectivas em competência em informação**. São Paulo: Abecin, 2020. 684p.; p. 95-140. Disponível em: <https://portal.abecin.org.br/editora>. Acesso em: 08 abr. 2021.

SICHEROLLI, Monique Biaggio de *et al.* Gestão da diversidade nas organizações: uma análise das práticas das melhores empresas para trabalhar no Brasil. In: III ENCONTRO DE GESTÃO DE

PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2011, João Pessoa. **Anais Eletrônico...**João Pessoa: ANPAD, 2011. Disponível em:
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi9rtWf4sLwAhV4qZUCHWeTBjQQFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Fwww.anpad.org.br%2Fadmin%2Fpdf%2FEnGPR264.pdf&usg=AOvVaw13-FIEYj6cqSy9XDR6Nc5y>. Acesso em: 08 abr. 2021.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim; BELLUZO, Regina Célia Baptista (org.). **Perspectivas em competência em informação**. São Paulo: Abecin, 2020. 684p. Disponível em:
<https://portal.abecin.org.br/editora>. Acesso em: 08 abr. 2021.