



33

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE CONTÁBIL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

Aluno Mestrado/MSc. Student Luciana de Sousa Santos [ORCID iD](#), Aluno Mestrado/MSc. Student Aline de Freitas Valadão Rosa [ORCID iD](#), Doutor/Ph.D. Juliano Lima Soares [ORCID iD](#)

Universidade Federal de Goiás UFG, Goiânia, Goiás, Brazil

**Aluno Mestrado/MSc. Student Luciana de Sousa Santos**

[0000-0002-0770-8066](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

**Aluno Mestrado/MSc. Student Aline de Freitas Valadão Rosa**

[0000-0003-2643-052X](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

**Doutor/Ph.D. Juliano Lima Soares**

[0000-0001-8056-4794](#)

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis

### Resumo/Abstract

Este trabalho propõe analisar, com base em artigos científicos já publicados, de acordo com a área 27 da Capes, que contempla a Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo, no Qualis Periódicos, o contexto em que o tema diversidade e inclusão social permeia o ambiente contábil. Pela relevância e abrangência que a temática requer, considerou-se a necessidade de uma análise sobre a dinâmica e a evolução da diversidade e da inclusão no contexto da Ciência Contábil. Portanto, para o desenvolvimento da pesquisa, foi feito uso da análise bibliométrica como método principal, apoiado na literatura existente sobre o tema diversidade e inclusão no contexto dessa área, utilizando a base de dados Spell. O levantamento dos dados foi feito através de uma busca pelos termos em questão no título do documento e nas palavras-chave, refinando a busca usando os filtros por área de conhecimento, Contabilidade, e pelo tipo de documento, artigos. Para análise dos dados, fez-se uso da técnica de análise de conteúdo. A construção do referencial teórico buscou dispor autores de referências sobre o assunto. Os resultados obtidos através deste estudo demonstraram a relevância da produção científica na exposição do tema, o que permite a visualização de um cenário sobre a temática, em especial no contexto da Ciência Contábil, evidenciando algumas lacunas que necessariamente



devem ser mais exploradas, conforme as sugestões de futuras pesquisas. Dessa maneira, a pesquisa contribuiu teoricamente no aprofundamento das discussões e disseminação da diversidade e inclusão na área de estudo.

**Modalidade/Type**

Artigo Científico / Scientific Paper

**Área Temática/Research Area**

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

## **DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE CONTÁBIL: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO**

### **RESUMO**

Este trabalho propõe analisar, com base em artigos científicos já publicados, de acordo com a área 27 da Capes, que contempla a Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo, no Qualis Periódicos, o contexto em que o tema diversidade e inclusão social permeia o ambiente contábil. Pela relevância e abrangência que a temática requer, considerou-se a necessidade de uma análise sobre a dinâmica e a evolução da diversidade e da inclusão no contexto da Ciência Contábil. Portanto, para o desenvolvimento da pesquisa, foi feito uso da análise bibliométrica como método principal, apoiado na literatura existente sobre o tema diversidade e inclusão no contexto dessa área, utilizando a base de dados Spell. O levantamento dos dados foi feito através de uma busca pelos termos em questão no título do documento e nas palavras-chave, refinando a busca usando os filtros por área de conhecimento, Contabilidade, e pelo tipo de documento, artigos. Para análise dos dados, fez-se uso da técnica de análise de conteúdo. A construção do referencial teórico buscou dispor autores de referências sobre o assunto. Os resultados obtidos através deste estudo demonstraram a relevância da produção científica na exposição do tema, o que permite a visualização de um cenário sobre a temática, em especial no contexto da Ciência Contábil, evidenciando algumas lacunas que necessariamente devem ser mais exploradas, conforme as sugestões de futuras pesquisas. Dessa maneira, a pesquisa contribuiu teoricamente no aprofundamento das discussões e disseminação da diversidade e inclusão na área de estudo.

**Palavras-chave:** Diversidade; Inclusão; Contabilidade; Organização; Bibliométrico

### **INTRODUÇÃO**

O ato de promover ações e práticas de diversidade e inclusão é um grande desafio enfrentado pelos gestores, haja vista que sua essência está voltada para a defesa e para a promoção da igualdade dos direitos entre os mais diversos indivíduos pertencentes à organização (Conceição & Spink, 2013). A percepção é de que, nos últimos anos, o tema diversidade e inclusão tem sido inserido popularmente no contexto brasileiro, embora Conceição & Spink (2013) consideram que a prática em si ainda não é efetiva.

O debate sobre diversidade no contexto organizacional tem sua importância pautada na busca efetiva do comprometimento das organizações em gerir, de fato, os grupos heterogêneos, o que não se limita apenas à contratação, porquanto é necessário 'incluir' o indivíduo, embora este seja considerado apenas o primeiro passo (Teixeira, Oliveira, Diniz, & Marcondes, 2021).

Dentro deste contexto, entende-se que diversidade e inclusão se complementam, sendo a inclusão conceituada por (Freire, 2008) como um movimento educacional, social e político, que visa defender o direito dos indivíduos de participarem, de forma consciente e responsável, da sociedade da qual fazem parte, com o intuito de serem aceitos e respeitados naquilo que os diferencia dos outros. Já a diversidade é definida por (Fleury, 2000) como uma interação de pessoas com suas diferentes características, em um mesmo conjunto, o qual se divide entre aqueles que se encontram, de algum modo, em uma situação de desvantagem social, isto é, em uma minoria em detrimento a uma maioria.

Alguns estudos, como Saraiva & Irigaray (2007) e Alves & Galeão-Silva (2004), apontam que as organizações que reconhecem e valorizam as diferentes características em suas equipes tendem a apresentar melhores resultados. Ademais, Hayes (2002) destaca que o sentimento de ser acolhido como membro dentro das instituições, sendo reconhecido e valorizado por suas habilidades e contribuições únicas para o sucesso desta, contribui

favoravelmente para que o indivíduo dê o melhor de si neste ambiente. Assim, gerir a diversidade, conceito ainda em construção (Fleury, 2000), torna-se uma questão de sobrevivência para as organizações, dado o aumento da força de trabalho cada vez mais heterogênea (Thomas, 1990).

Segundo Hunt, Yee, Prince, & Sundiatu Dixon-Fyle (2018), em um estudo da McKinsey, as organizações com diversidade étnico-racial em suas altas lideranças apresentam 33% a mais de capacidade em obter lucratividade. De igual modo, as que possuem diversidade de gênero demonstram uma possibilidade maior de serem lucrativas, girando entre 22% a 23%, dentre as mais de 1000 empresas de 15 países que foram ouvidas. Todavia, a pluralidade de identidades não é caracterizada apenas por estas duas categorias, pois, segundo Maccali et al., (2015), a diversidade é multidimensional e, conseqüentemente, envolve diversas características étnico-raciais, familiares, religiosas, demográficas, profissionais, políticas, pessoais, bem como diferenças de gênero, de orientação sexual, de geração, de classe social e de capacidades física e mental.

Apesar disso, percebe-se que as empresas adotam, de forma superficial, as práticas inclusivas, a fim de se legitimar junto ao mercado (Lounsbury & Crumley, 2007), ou junto aos clientes, conforme indica Wailes & Michelson (2008). Por conseguinte, há uma carência de execução das práticas de diversidade e inclusão no mercado contábil, o que pode ser visto no estudo de (Santiago et al., 2019), que foi realizado em diversas áreas da Contabilidade, com indivíduos atuando nos mais variados cargos, nos quais houve certos desconfortos, essencialmente em relação à diversidade de gênero, uma vez que não se consideravam pertencentes à organização a ponto de assumir suas identidades.

Outra questão concernente às organizações diz respeito ao fato de que elas apresentam discursos de abraçar a causa, embora (Desai, 2020) destaca a urgência de incentivar a diversidade e a inclusão. Nessa direção, (Fleury, 2000) diz que em um país como o Brasil, em que a sociedade foi construída de forma heterogênea e com muitas desigualdades sociais, o tema diversidade cultural assume relevância e deve ser evidenciado em debates.

Marques Junior et al. (2020) analisaram pesquisas sobre essa temática e concluíram que não há uma constância nas publicações sobre esse tema. Essa oscilação de artigos no período analisado impossibilitou identificar uma tendência ou projeção a respeito de futuras pesquisas sobre o assunto em questão, especialmente no contexto da Contabilidade. A constatação desse fato motivou a pesquisa que deu origem a este artigo. Sendo assim, foi formulada a seguinte questão de pesquisa: o que tem sido publicado no Brasil sobre diversidade e inclusão no ambiente da Ciência Contábil?

Diante dessa pergunta, este trabalho propõe analisar, com base em artigos científicos já publicados, o contexto em que o tema diversidade e inclusão social permeia o ambiente contábil. Os resultados obtidos através deste estudo contribuirão teoricamente no aprofundamento das discussões internas neste ambiente e na disseminação da diversidade e inclusão, o que contribuiu, também, para o estímulo ou mesmo impulso da adoção das práticas de inclusão, na busca pelo reconhecimento e pela valorização dos profissionais da Contabilidade em sua diversidade.

O trabalho está estruturado, além desta introdução, em mais cinco tópicos. No segundo, encontra-se o referencial teórico, seguido pelo terceiro, que trata a sistematização do estudo e, na sequência, o quarto, que mostra a apresentação dos resultados e discussões. Por fim, encontram-se as considerações finais e as referências utilizadas para realização deste. Para desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se o método de análise bibliométrica, que foi apoiado na literatura existente sobre o tema diversidade e inclusão no ambiente contábil, na base de dados SPELL.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste tópico encontra-se o embasamento teórico que fundamenta a discussão do tema proposto. Assim, tratamos sobre a diversidade no contexto organizacional e a inclusão no contexto da firma.

## **2.1 Diversidade no contexto organizacional**

O Brasil pode ser visto como um dos países de maior diversidade cultural, talvez pelo fato de ser considerado mundialmente como o quinto maior país em extensão e em população. Somado a isso, tem-se, também, toda sua história, que se caracteriza, desde seu descobrimento, pela relação de diversos povos, como índios, imigrantes vindos do continente europeu, africanos e asiáticos. Entretanto, mesmo apresentando um cenário de toda essa diversidade cultural na sociedade, percebe-se a discriminação de alguns grupos, o que desencadeia uma desigualdade social, que pode ser explicada pela negação em admitir a existência de discriminação, justificada pela miscigenação, conforme afirma (Alves & Galeão-Silva, 2004). Neste sentido, os autores mencionam que, no Brasil, as discussões sobre o assunto tenham demorado mais em relação a outros países, emergindo a partir dos anos de 1990, embora, as políticas públicas de ações afirmativas tenham surgido desde 1960. Isso possivelmente tem origem na contradição veiculada pela ideologia do mito da democracia racial, que insiste em não admitir a existência de discriminação quanto à diversidade. Assim, considera-se que, em uma sociedade composta por indivíduos de diferentes características, organizações diversas também são formadas.

Neste contexto, tem-se que organização, em um sentido mais amplo, refere-se a um ambiente que permite a coexistência entre os homens. No sentido estático, é uma estrutura tripulada por um grupo de indivíduos, os quais, em tese, estão trabalhando juntos em direção a um objetivo comum. Num sentido dinâmico, a organização é um processo de determinar, organizar, agrupar e atribuir as atividades a serem realizadas para a consecução dos objetivos (Schultz, 2016). Dessa forma, entende-se que a organização é composta por indivíduos que constituem o seu capital humano.

De acordo com Schultz (2016), o capital humano é essencial para o crescimento econômico nas organizações. Ele é composto pelas habilidades, conhecimentos e características metacognitivas do ser humano, ou seja, as suas capacidades para produzir no contexto da educação/formação e na aprendizagem constante de novas ferramentas. Por conseguinte, as organizações desfrutam dos conhecimentos, habilidades e atitudes deste capital para agregar valor a si.

A diversidade, portanto, serve como estímulo para que haja dentro da organização um melhor aproveitamento das capacidades individuais. Nessa direção, Fleury (2000) a define como uma interação de pessoas com suas diferentes características em um mesmo conjunto, o qual se divide entre aqueles que se encontram, de algum modo, em uma situação de desvantagem social, em uma relação entre minoria e a maioria, que é o conjunto.

Para Robbins, Judge e Sobral (2010), a diversidade possui níveis, quando se observa pela ótica da descrição de elementos biográficos, como raça, gênero e idade, o que remete a uma ideia de superficialidade. Por sua vez, o nível profundo de diversidade está relacionado com elementos subjetivos, como personalidade, habilidade e valores. Assim, para os autores, dentro da organização, a diversidade superficial não tem significância e não remete à ideia de desempenho, pois, ao aplicá-la, a organização tende a criar estereótipos.

Maccali et al., (2015) entende que a diversidade seja multidimensional e que, por isso, envolve diversas características, como o fator étnico-racial, o gênero, a orientação sexual, a geração, a classe social, as capacidades física e mental, a família, a religião, a demografia, a profissão, a política e ainda outras afiliações pessoais.

Para Fleury (2000), a gestão da diversidade está relacionada com o aumento da diversificação da força de trabalho e com a busca por vantagem competitiva dentro das

organizações. Assim, considera-se que os gestores se apoiam na diversidade da mão de obra disponível para buscar um diferencial competitivo, buscando implementar práticas que contribuam na melhoria de resultados. Com isso, espera-se que estas organizações valorizem a potencial força de trabalho que a sociedade oferece, sem que haja qualquer distinção, porquanto, de acordo com a Constituição de 1988, em seu Art. 5º, todos são iguais perante da Lei, bem como têm direito à vida, à liberdade à igualdade, à segurança e à propriedade.

Partindo do pressuposto que as organizações atuam em um mercado dinâmico, no sentido de obter melhores resultados, elas devem buscar o acompanhamento das diversas mudanças dentro deste contexto, de modo a enxergar a diversidade como uma oportunidade de se tornar mais competitiva. Ao agir dessa forma, seriam capazes de compreender que todo capital humano possui, em sua individualidade, valores que podem contribuir para um melhor desenvolvimento de uma equipe, logo da organização em si.

Diante dos pontos aqui apresentados, é possível afirmar que a diversidade e a inclusão podem ser entendidas como interdependentes, uma vez que, além de possuir indivíduos diversos na equipe, há necessidade, também, de criar um sentimento de pertencimento neles, o que se dá através das práticas de inclusão, conforme será tratado no tópico a seguir.

## **2.2 Inclusão no contexto da firma**

A palavra inclusão significa, de acordo com o Aurélio: ação ou efeito de; o prefixo ‘in’ significa ‘em/dentro’ e ‘claudere’, ‘fechar’. Segundo Camargo (2017), a inclusão é uma prática social sustentada em atitude e percepção das coisas, de si e do outro, aplicada em todos os ambientes, como trabalho, educação, cultura, entre outros. Neste sentido, percebe-se que as práticas de inclusão visam promover a efetiva participação de todos os seres humanos, em especial a daqueles indivíduos que, de alguma forma, seja por deficiência, raça, gênero, poder aquisitivo, religião, orientação sexual, dentre outras, são excluídos dos mais diversos ambientes sociais.

Segundo Freire (2008), um dos motivos pelos quais a inclusão sofre dificuldade de ser implementada é a ausência de uma definição mais contundente. Nesse sentido, o que vem a ser, de fato, uma inclusão? Os autores Almeida & Gatti (2020) buscaram essa definição e verificaram que a resposta depende do lugar social e ideológico que o respondente ocupa. Por isso podemos afirmar que há vários sentidos assumidos nesta palavra.

Ainda sobre conceitos de inclusão, segundo Mitler (2003), ela é uma antítese da exclusão, é um movimento universal e sem fim, posto que, para que haja o movimento inclusivo, é necessário haver “excluídos”. Esse movimento, segundo o autor, é baseado em um sistema de valores que faz com que os indivíduos se sintam bem-vindos, celebrando com isso a diversidade, seja de gênero, étnica, nível social, educacional, dentre outras. Apesar desses pontos, neste estudo, abordaremos o tema da inclusão voltada às organizações.

No sentido organizacional, o conceito de inclusão é apresentado por Ferdman et. al. (2009) como uma forma de fazer com que os membros de vários grupos se sintam incluídos, de modo que tenham oportunidades iguais e sejam tratados de forma justa.

Segundo Zanelli et al (2014), não há a possibilidade de dissociar inclusão e exclusão, uma vez que, no campo organizacional, as condições de trabalho podem ser interpretadas como inclusivas ou excludentes. Apesar dos esforços das firmas para reter talentos diversos em sua força de trabalho, os autores verificaram que os grupos minoritários ainda enfrentam discriminação. Isso sugere que a diversidade não é uma garantia de que haja inclusão, o que reforça a necessidade de aprofundar em seus indicativos, diferenciando-os dos que são utilizados para a diversidade (Roberson, 2006).

Mor Barak e Cherin (1998) buscaram compreender esse processo de inclusão e exclusão nas firmas. Para isso, desenvolveram um estudo que buscou avaliar o grau em que os indivíduos se sentiam excluídos dos processos organizacionais. Os resultados encontrados

indicaram que a percepção da inclusão está diretamente relacionada à satisfação que se tem no trabalho e ao comprometimento das organizações. Já Ferdman e colaboradores (2009), em seu estudo, buscaram desenvolver duas escalas, na tentativa de compreender a inclusão: a escala dos comportamentos inclusivos dentro da organização e a escala da experiência que se tem dessa inclusão. Como resultado, eles obtiveram evidências de que há uma forte associação entre os dois constructos, os quais, apesar de serem diferentes, são complementares.

Diante do exposto, o tema ganha grande relevância acadêmica devido à importância de se adotar a diversidade e a inclusão como uma estratégia que potencializa o negócio e cultiva a criatividade e a inovação.

No próximo tópico deste estudo serão apresentados os aspectos metodológicos da pesquisa.

### **3 SISTEMATIZAÇÃO DO ESTUDO**

Para realização do presente artigo, utilizou-se a análise bibliométrica como método principal. A abordagem adotada é a quanti-quali: quantitativa quanto ao levantamento de artigos científicos publicados sobre diversidade e inclusão; e qualitativa quanto à análise do conteúdo destes artigos, a qual buscou compreender de que forma o tema tem sido abordado pelas pesquisas científicas dentro das ciências sociais aplicadas, em particular, a Ciência Contábil. O escopo deste artigo está limitado a estudos publicados, contemplando apenas os trabalhos que apresentam os termos “Diversidade ou Inclusão”, seja em seu título ou em seu grupo de palavras-chave.

#### **3.1 Bases, Periódicos, Período Analisado e Descritores**

Os dados que serviram de base neste trabalho foram levantados da seguinte forma: foi feita uma busca que utilizou como critério de seleção os termos diversidade e inclusão, na base de dados do *Scientific Periodicals Electronic Library*, SPELL. Considerada como uma iniciativa da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, a ANPAD, a base de dados SPELL consiste em um repositório de trabalhos científicos da área das ciências sociais aplicadas, particularmente das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo, dispostos em um sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita de produção científica (Spell, 2012), o que vai ao encontro do propósito deste trabalho, que é fazer uma análise bibliométrica com base nos artigos científicos já publicados na área mencionada. Por essa razão, esta base de dados foi escolhida como fonte de levantamento para pesquisa.

Como a base de dados é relativamente recente, foi considerado todo o período disponível até 30 de junho do ano corrente. Nesse recorte temporal foram encontrados artigos publicados acerca do tema desde 1991 a 06/2021. Para chegar a esses trabalhos, os descritores utilizados foram: Diversidade e Inclusão.

Na base de dados SPELL, o campo palavra-chave foi selecionado e lá se inseriu o termo “diversidade”. A busca retornou um total de 65 resultados. Após isso, dois filtros foram aplicados: 1) tipo de documento: artigo; 2) Área de conhecimento: Contabilidade, chegando então a um total de 25 artigos. Em seguida, selecionou-se o campo título e pesquisou-se o mesmo descritor “Diversidade”. Com isso, a busca retornou um total de 110 resultados. Então, dois filtros foram novamente aplicados: 1) tipo de documento: artigo; 2) Área de conhecimento: Contabilidade, alcançando um total de 39 artigos.

Seguindo, os mesmos critérios foram aplicados para o termo inclusão. Ao utilizá-lo como palavra-chave, obteve-se um resultado de 42 trabalhos. Com a aplicação dos filtros, o número de trabalhos reduziu para 12. Quando o termo foi definido para o título, a busca apresentou 137 artigos como resultado, quantidade que foi reduzida a 34, quando da aplicação dos filtros já descritos acima.

### 3.2 Artigos em Análise

Com base nas buscas mencionadas, apurou-se um resultado de 110 artigos, dentre os quais foram observados, um a um, e excluídos aqueles que se repetiam, devido ao fato de apresentarem o termo diversidade ou inclusão tanto na palavra-chave quanto no título, de modo que se alcançou uma amostra de 78 artigos. Além disso, 07 artigos tinham sido produzidos por autores internacionais, os quais, embora publicados no Brasil, não entraram na pesquisa pelo fato do interesse da pesquisa consistir em investigar como o tema estava sendo tratado pela ciência contábil no cenário brasileiro. Outrossim, foram excluídos mais 23 artigos da amostra, pois, durante a leitura e análise dos mesmos, foi percebido que o termo diversidade apresentava outro significado que não se encaixava no contexto da presente pesquisa. Assim, obteve-se uma amostra final de 48 artigos para subsidiar a nossa análise, conforme apresentado na Tabela 1.

**Tabela 1.** Artigos selecionados para amostra

Base de dados SPELL						
Busca por	Termo Diversidade		Termo Inclusão		Total para Diversidade e Inclusão	
Tipo de Documento	Pesquis a geral	Resultado após aplicar filtros	Pesquisa geral	Resultado após aplicar filtros	Pesquisa geral	Resultado após aplicar filtros
Palavra-chave	65	25	42	12	107	37
Título do documento	110	39	137	34	247	73
<b>Total</b>		<b>64</b>		<b>46</b>		<b>110</b>
(-) Artigos excluídos da amostra por estarem repetidos						32
(-) Artigos excluídos da amostra por não contemplarem a área 27 da Capes, conforme proposto neste trabalho						23
(-) Artigos excluídos da amostra pelo fato do interesse da pesquisa estar voltado para verificação de como o tema tem sido tratado no cenário nacional, e os autores destes trabalhos serem internacionais						07
<b>Amostra final para análise</b>						<b>48</b>

\* Filtros aplicados: 1 – Tipo de documento: Artigo; 2 – Área do conhecimento: Contabilidade

**Fonte:** Elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa

### 3.3 Técnica de Análise de Dados

Com o objetivo de compreender, através de publicações científicas, como a Ciência Contábil tem tratado o tema diversidade e inclusão, adotou-se como técnica de análise de dados a análise de conteúdo, que, como afirma Chizzotti (2006), objetiva a compreensão do sentido do que está sendo comunicado, de forma manifesta ou não, e também com significações explícitas ou não. De maneira complementar, Bardin (1977) apresenta diferentes fases para a realização de um estudo por meio do método da análise de conteúdo, as quais são preparadas em uma sequência, que vai desde a pré-análise, passando pela exploração do material a ser analisado até o tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A pré-análise do presente trabalho consistiu na escolha dos materiais para estudo. Isso aconteceu por meio de uma leitura prévia do resumo de cada artigo. Nesse sentido, foram selecionados trabalhos que tratam sobre o tema diversidade e inclusão, no contexto organizacional, utilizando ainda critérios de seleção para buscar os trabalhos, do tipo artigo científico, que estavam direcionados à área das ciências sociais aplicadas, particularmente a Ciência Contábil.

Já na fase de exploração do material, o trabalho se deu no sentido de explorar alguns elementos dos artigos científicos selecionados, de maneira a serem categorizados por: título do trabalho; palavras-chave; objetivo; problema; metodologia, método de pesquisa e técnica de



análise de dados; contribuições; e sugestões de futuras pesquisas. Quanto às características acerca da publicação, foram observados: revista/periódico e seu conceito Qualis Capes; e ano de publicação. Por fim, mas não menos importante, dados principais dos autores foram destacados, como: nome, titulação e vínculo/afiliação do pesquisador com a Instituição de Ensino e a Unidade de Federação.

Todo o levantamento destes dados foi registrado em uma planilha eletrônica da Microsoft Excel. Para subsidiar a análise e discussão dos resultados que envolvem o tratamento, a inferência e a interpretação, foram elaborados gráficos, tabelas, quadros e mapas. Após o tratamento dos dados, foi possível examinar as categorias de análise nos mais variados aspectos: quanto às publicações e pesquisadores; quanto aos periódicos e citações; e quanto aos conteúdos relatados nos artigos. Neste último aspecto, apontamos as diversas características da diversidade, que segundo Maccali et al. (2015) são: étnico-racial, gênero, orientação sexual, geração, classe social, capacidades física e mental, familiar, religião, demografia, profissional, político e ainda outras afiliações pessoais. Além disso, para ilustrar a frequência de palavras da discussão sobre a temática, uma nuvem de palavras foi criada, por meio do software Nvivo, com base nos textos dos trabalhos selecionados.

Diante do exposto, a análise de toda a amostra da produção científica acerca da temática diversidade e inclusão buscou alcançar o objetivo mencionado no início deste tópico e apresentar um panorama considerando o recorte temporal de artigos publicados, conforme tópico a seguir.

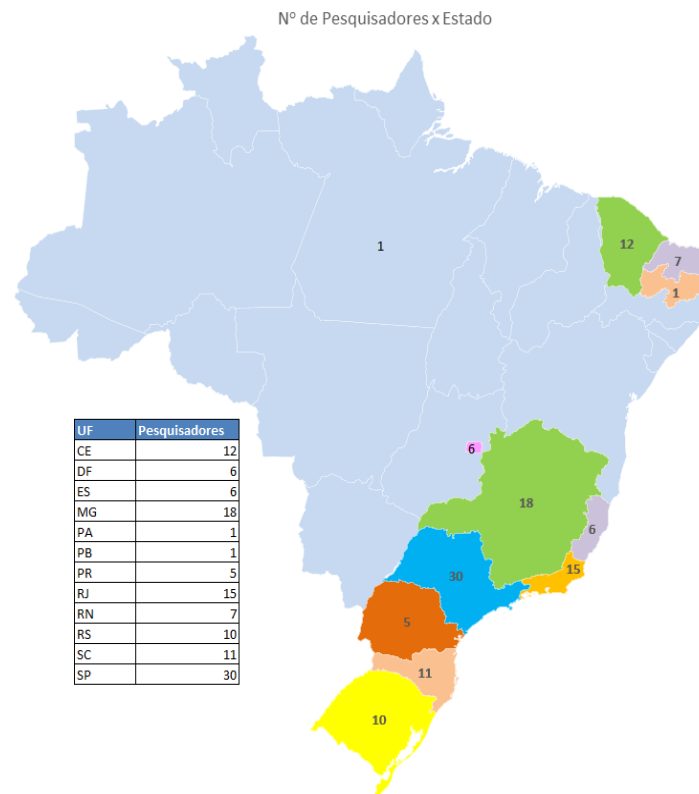
## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Neste tópico são apresentados os resultados obtidos a partir da análise dos 48 artigos utilizados como amostra final desta pesquisa. Estes foram depositados na base de dados SPELL, que consiste em uma ferramenta virtual que agrega a produção científica disponibilizada eletronicamente por periódicos nacionais das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo. Essa base, desde 2016 é um indexador, cujos indicadores de impacto são utilizados na classificação de periódicos Qualis Capes (Spell, 2012). Para a pesquisa, foi considerado todo o período disponível de publicação na base de dados até 30 de junho de 2021.

### **4.1 Aspectos quanto às publicações e pesquisadores**

Os aspectos observados quanto às publicações e pesquisadores foram: produção de pesquisas publicadas por Estado, no período de 1991 a 2021; número de publicações, subdivididas por tema; pesquisadores que mais publicaram no período e o quantitativo de publicações por Instituição de Ensino Superior, tratada aqui como IES.

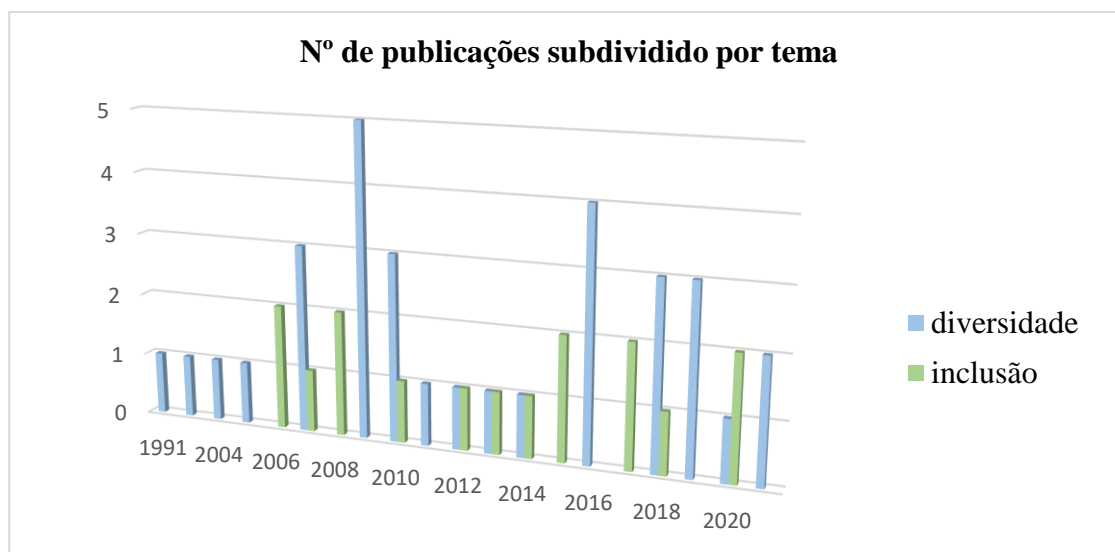
Desse modo, para demonstrar o primeiro aspecto, que é como a produção científica está distribuída no Brasil, de 1991 a 2021, foram considerados os autores dos trabalhos e seu vínculo/afiliação com a IES, e a Unidade de Federação a qual Instituição pertence, conforme dados consolidados na Figura 1, mapa do Brasil.



**Figura 1.** Produção de pesquisas publicadas por Estado  
**Fonte:** Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa

Ao observar a Figura 1, percebeu-se certa regionalização, principalmente nas regiões sudeste, sul e nordeste, pois, dos 122 autores identificados, constatou-se que quase 60%, que corresponde a 69 autores, se encontram distribuídos entre os estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo. Na região sudeste, portanto, o número de pesquisadores esteve dividido em 30, 18, 15 e 6, respectivamente. Em segundo lugar, tem-se a região sul, que é representada por 26 autores, sendo 11 de Santa Catarina, 10 do Rio Grande do Sul e 5 do Paraná. Em seguida, tem-se a região nordeste, a qual contempla 12 pesquisadores do Ceará, 7 do Rio Grande do Norte e 1 da Paraíba. Por fim, ainda foram identificados 6 pesquisadores do Distrito Federal e 1 do Estado do Pará. Dessa forma, ao considerar as 27 unidades de federação, observou-se que não houve publicações sobre o tema diversidade e inclusão por parte de pesquisadores vinculados às Instituições de Ensino pertencentes aos demais 15 estados, incluindo o Estado de Goiás.

A fim de analisar o segundo aspecto, foi considerado o ano de publicação e qual o tema foi discutido no artigo, conforme apresentado na Figura 2.



**Figura 2.** Número de publicações por ano dentro de cada tema  
**Fonte:** Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa

Percebeu-se que a maior parte das publicações discute a temática com foco na diversidade, ao passo que a primeira publicação encontrada sobre inclusão só aparece em 2006, enquanto as que tratam sobre o primeiro tema são publicadas desde 1991. Entretanto, há que se destacar que não há publicações em alguns anos, como de 1992 a 1999 e de 2001 a 2003.

Das 48 publicações, observou-se que aproximadamente 67% são voltadas para diversidade e somente 33% dos artigos publicados tratam sobre a inclusão. Um fato importante, que necessita ser destacado, é que, embora a maioria dos artigos acerca da inclusão tenha um foco maior sobre as questões da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, Coutinho (2006) apontou o surgimento de *uma nova exclusão social*, caracterizada pela exclusão de trabalhadores em função da idade, tratada nesta pesquisa como etarismo, isto é, situação entendida como um tipo de preconceito relacionado à idade.

Também foi observada uma oscilação nas pesquisas, fato que não nos permite inferir sobre um crescimento linear, apesar de podermos visualizar que, desde 2006, com exceção dos anos de 2009, 2011 e 2013, as pesquisas aparecem sobre os dois temas, mesmo que inclusão em menor escala, o que está de acordo com a literatura existente que afirma que as duas temáticas são complementares.

A próxima análise foi acerca do número de pesquisadores que mais publicaram no período, que pode ser visualizada na Tabela 2:

**Tabela 2.** Frequência de publicações por pesquisadores

Pesquisadoras	Afiliação/Vínculo	UF	Nº artigos
Maria Nivalda de Carvalho-Freitas	Universidade Federal de Minas Gerais	MG	1
	Universidade Federal de São João del-Rei		3
Darcy Mitiko Mori Hanashiro	Universidade Presbiteriana Mackenzie	SP	3
Janette Brunstein	Universidade Presbiteriana Mackenzie	SP	3
Josiane Silva de Oliveira	Universidade Estadual de Maringá	PR	2
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	RS	

**Fonte:** Elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa

Notou-se que dentre um quantitativo de 119 pesquisadores e pesquisadoras que contribuíram com os trabalhos, apenas 4 pesquisadoras publicaram mais de um artigo no período sobre o tema. Conforme apresentado na Tabela 2, a pesquisadora Maria Nivalda de

Carvalho-Freitas publicou 4 artigos, sendo 1 pela UFMG e os outros 3 pela Mackenzie. Na sequência, aparecem Darcy Mitiko Mori Hanashiro e Janette Brunstein, com 3 publicações cada uma e, por fim, Josiane Silva de Oliveira, com 2 publicações, todas com titulação de doutora. Percebeu-se, também, que as Instituições de Ensino Superior com as quais as pesquisadoras possuem vínculo/afiliação estão localizadas nos estados de Minas Gerais, São Paulo e Paraná, que apontaram um maior número de autores que pesquisam sobre o tema, segundo o que foi apresentado na Figura 1. Vale ressaltar que a Professora Josiane possui vínculo/afiliação com a Universidade Federal de Goiás UFG, além da Universidade Estadual do Maringá UEM.

Uma das categorias elencadas no levantamento dos dados foi a da titulação dos autores, a qual foi verificada através do currículo disponível na Plataforma Lattes. Um achado considerado relevante, ao analisar o conteúdo dos currículos das pesquisadoras notáveis em destaque na Tabela 2, foi que, embora possuam diferentes áreas de formação, elas atuam em linhas de pesquisas que buscam conferir equidade aos atores sociais dentro das organizações e na sociedade como um todo, como podemos ver no Quadro 1.

**Quadro 1.** Resumo do currículo das pesquisadoras mais produtivas

<b>Pesquisadora</b>	<b>Área de Formação</b>	<b>Interesse de Pesquisa</b>	<b>Atuação</b>
Maria Nivalda de Carvalho-Freitas	Graduada em Psicologia, com doutorado em Administração pela UFMG e Pós-Doutorado em Psicologia pela University of Greenwich – Inglaterra.	Área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com foco em diversidade funcional nas organizações de trabalho, especialmente inserção e gestão do trabalho de pessoas com diferença funcional (deficiência); satisfação e qualidade de vida no trabalho, socialização profissional e processos grupais nas organizações e na promoção de saúde	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa como revisora ou consultora de revistas científicas nacionais;</li> <li>- É membro de corpo de avaliadores de artigos científicos de congressos nacionais e internacionais;</li> <li>- É líder do Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE);</li> <li>- Ocupa o cargo de Presidente da SBPOT - Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Gestão 2020-2022)</li> </ul>
Darcy Mitiko Mori Hanashiro	Graduada em Economia, com doutorado em Administração pela USP e pós-doutorado na Alliant International University, Marshall Goldsmith Management School, San Diego, EUA	Foco na Gestão Humana e Social, nos temas de pesquisa: diversidade e inclusão no ambiente organizacional, envelhecimento no ambiente organizacional, etarismo, estudos cross-cultural, cultura brasileira, identidade e cultura nas organizações	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professora Titular do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Presbiteriana Mackenzie</li> <li>- Líder do grupo de pesquisa do CNPq: Diversidade e Cultura nas Organizações;</li> <li>- Líder do tema Diversidade e Gênero (Divisão Estudos Organizacionais da ANPAD) em 2011-2012.</li> </ul>

Janette Brunstein	Licenciada em Pedagogia; mestre e doutora pela FE USP. Pós-doutorado no Center for Excellence in Transformative Teaching and Learning, da University of Central Oklahoma, EUA.	Principalmente nos seguintes temas: reflexão crítica e aprendizagem transformadora; educação para sustentabilidade nas escolas de Administração e nas organizações; desenvolvimento de competências; metodologias qualitativas de pesquisa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pró-reitora de Graduação e Professora Adjunta do Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Administração da Universidade Presbiteriana Mackenzie;</li> <li>- Professora Visitante da FEA-USP;</li> <li>- Exerce a função de Editora-Chefe da Revista de Administração Mackenzie – RAM;</li> <li>- É líder do NUPES Grupo de Pesquisa e Formação em Administração do CNPq.</li> </ul>
Josiane Silva de Oliveira	Graduação em Administração, com doutorado em Administração pela UFRGS com estágio doutoral realizado na Université du Québec/Canadá. Pós-doutorado em Administração de Empresas/Estudos Organizacionais, realizado na FGV EAESP.	Interesse de pesquisa está voltado para discussões sobre Etnografia. Concentrado no campo dos Estudos Organizacionais e do Direito, a partir de uma perspectiva antropológica, com foco nos Estudos Baseados em Práticas (EBP), Artes/Culturas, Gênero e Raça (Feminismos Negros).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisadora no Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-brasileiros da Universidade Estadual de Maringá (NEIAB/UEM);</li> <li>- Associada a ABPN - Associação Brasileira de Pesquisadoras/es Negras/es;</li> <li>- Professora do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Estadual de Maringá (PPA/UEM) e do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Goiás (PPGADM/UFG);</li> <li>- Colunista sobre mulheres negras e o campo jurídico brasileiro da Associação Nacional da Advocacia Negra.</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pelos autores, com dados coletados no currículo Lattes disponível na Plataforma.

Analisando as informações contidas no Quadro 1, percebeu-se que todas estão envolvidas com espaços ativistas engajados na promoção de ações que visam propiciar transformações na sociedade, a exemplo do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-brasileiros, que é um grupo de professores e estudantes que objetiva ampliar o debate sobre as questões raciais. (NEIAB-UEM, 2020). Na sequência, a fim de analisar as IESs com maior produção científica sobre a temática, criou-se a Tabela 3, que traz a frequência de publicações por instituição.

**Tabela 3.** Frequência de publicações por Instituição de Ensino Superior

Instituição de Ensino Superior	IES	Frequência	%~
Universidade Presbiteriana Mackenzie	MACKENZIE	29	20%
Instituição com apenas um(a) pesquisador(a) vinculado/afiliado*	***	18	12%
Universidade Federal de Minas Gerais	UFMG	10	7%
Universidade Federal do Ceará	UFC	10	7%
Universidade Federal de São João del-Rei	UFSJ	9	6%

Universidade Federal do Rio Grande do Norte	UFRN	7	5%
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo	FEA USP	5	3%
Fundação Getúlio Vargas/Escola de Administração de Empresas de São Paulo	FGV EASP	5	3%
Universidade do Oeste de Santa Catarina	UNOESC	5	3%
Universidade Federal Fluminense	UFF	5	3%
Universidade do Vale do Rio dos Sinos	UNISINOS	4	3%
Universidade Federal de Ouro Preto	UFOP	4	3%
Universidade Federal do Rio de Janeiro	UFRJ	4	3%
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	UFRRJ	4	3%
Inspere Instituto de Ensino e Pesquisa	INSPER	3	2%
Universidade Estadual de Maringá	UEM	3	2%
Universidade Federal de Santa Catarina	UFSC	3	2%
Universidade Federal do Espírito Santo	UFES	3	2%
Universidade Federal do Paraná	UFPR	3	2%
Fundação Getúlio Vargas/Escola de Economia de São Paulo	FGV EESP	2	1%
Instituto Federal do Espírito Santo	IFES	2	1%
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	PUC-Rio	2	1%
Universidade Estadual do Centro Oeste do Paraná	UNICENTRO	2	1%
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	UFRGS	2	1%
Universidade Feevale	FEEVALE	2	1%

\*NOTA: CPqRR/FIOCRUZ, FE USP, Fucape, FGV EBAPE, IFPB, Puc-SP, Santander, UNIFOR, UDESC, UNIGRANRIO, UECE, UNESP, UFCSPA, UFPEL, UFSM, UFPA

**Fonte:** Elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa

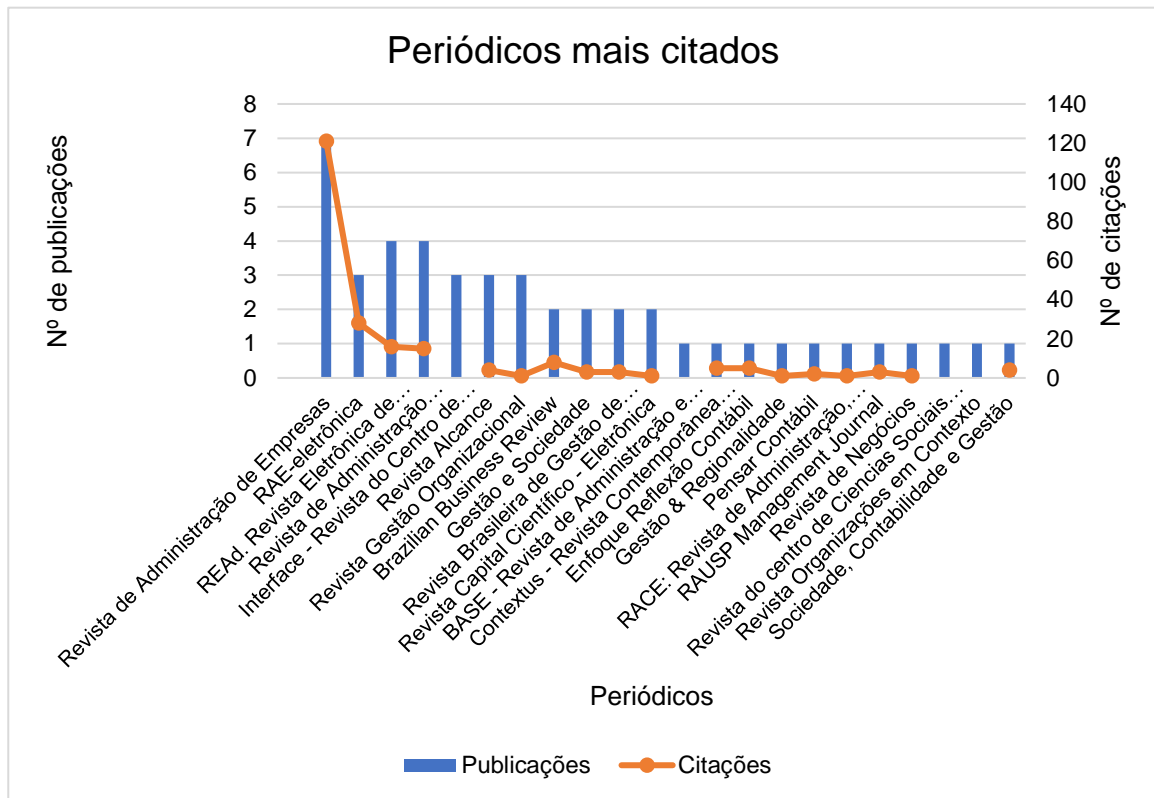
Conforme apresentado na Tabela 3, foram identificadas 146 IESs, nas quais os pesquisadores possuem vínculo/afiliação, sendo considerados, para este aspecto, os dados encontrados em cada artigo. Importante destacar que em alguns periódicos é declarado o pesquisador enquanto autor do artigo e também como docente na mesma instituição ou em outra. Neste caso, as duas declarações foram consideradas na contagem da frequência. Como resultado, tem-se que a IES que abriga a maior frequência de pesquisadores que publicaram trabalhos sobre o tema é a Mackenzie, a qual se encontra no topo na tabela, com 29 pontos, o que representa 20% do total. Em segundo lugar aparece o agrupamento de todas as IESs que apresentaram apenas 1 ponto de publicação, seguido pela UFMG e UFC, que alcançaram 10 pontos de frequência, sendo representada por 7 pontos percentuais cada uma. Observou-se que tanto a Mackenzie quanto a UFMG são instituições localizadas na região sudeste, o que reforça os resultados apresentados na Figura 1. Em continuidade, podemos ver a UFSJ e a UFRN, com 9 e 7 pontos respectivamente, com representatividade de 6% e 5%. As demais tiveram representatividade de 3 e 2 pontos percentuais.

As análises seguintes foram realizadas com base no aspecto dos periódicos.

#### 4.2 Aspectos quanto aos periódicos e citações

Neste subtópico, buscou-se tratar os periódicos em que os artigos foram publicados, de modo a analisar alguns aspectos relacionados a isso, como: periódicos que publicaram e o número de citações destes periódicos e o quantitativo de publicações por conceito Qualis Capes. Sobre o conteúdo dos trabalhos, julgou-se relevante observar as lacunas de pesquisas.

Todos os periódicos nos quais foram publicados os artigos em análise foram expostos na Figura 3, buscando mostrar o número de publicações por periódicos e o número de citações destes periódicos pela comunidade acadêmico-científica.



**Figura 3.** Periódicos mais citados

**Fonte:** Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa

Na Figura 3, estão sendo apresentados os 23 periódicos que publicaram trabalhos científicos sobre diversidade e inclusão, evidenciando o número de artigos publicados em cada periódico e também a quantidade de citações destes por outros autores. Com isso, constatou-se que a RAE foi uma das que mais publicou, contando com um número de 7 artigos, seguida por REAd e RAC, com 4 publicações cada uma. Logo na sequência, aparecem a RAE-eletrônica, Interface, Alcance e RGO, nas quais foram publicados 3 artigos em cada. As demais revistas aparecem com uma ou duas publicações.

Em termos de citações, destaca-se que os três principais periódicos mais citados são a própria RAE, que publicou maior número de artigos, sendo que os 7 artigos publicados englobam um total de 121 citações, logo o maior número aqui, seguido por 28 citações dos trabalhos publicados na RAE-eletrônica, 16 citações da REAd e 15 citações da RAC. A seguir é apresentada a Tabela 4 com a lista dos periódicos e seus respectivos conceitos Qualis Capes.

**Tabela 4.** Relação dos periódicos e seus respectivos conceitos Qualis CAPES

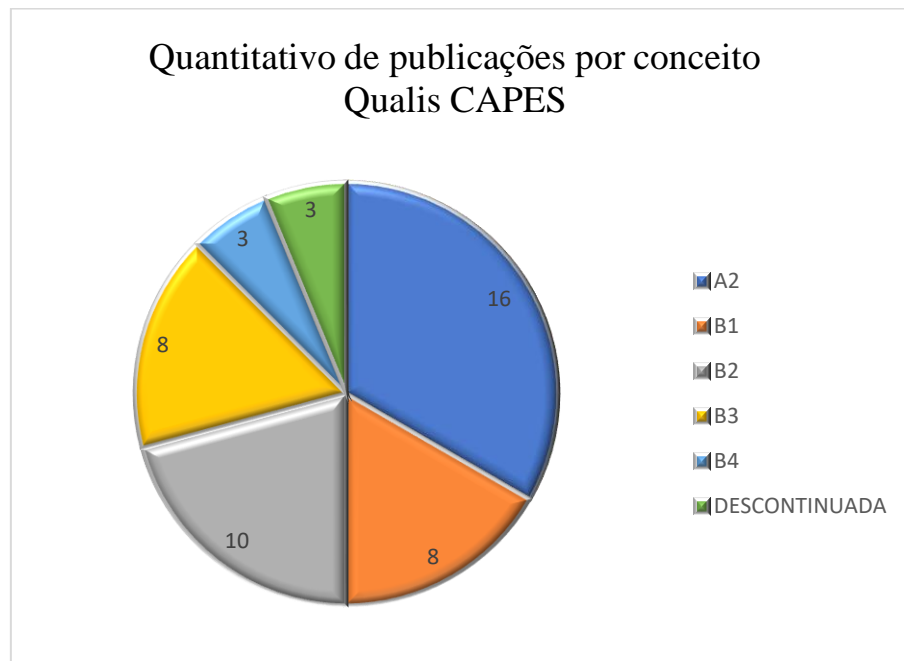
Periódicos	Qualis	Periódicos	Qualis
Brazilian Business Review	A2	Pensar Contábil	B2
RAUSP Management Journal	A2	Revista Alcance	B2
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	A2	Sociedade, Contabilidade e Gestão	B2
Revista de Administração Contemporânea	A2	Gestão & Regionalidade	B2
Revista de Administração de Empresas	A2	Gestão e Sociedade	B2
Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão	B1	Revista de Negócios	B2
BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS	B1	Revista Capital Científico – Eletrônica	B3
Enfoque Reflexão Contábil	B1	Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas	B3
REAd. Revista Eletrônica de Administração	B1	RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia	B3

Revista Organizações em Contexto	B1	Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas	B3
Gestão & Regionalidade	B2	Revista Gestão Organizacional	B4
RAE-eletrônica	Descontinuada	***	***

**Fonte:** Elaborada pelos autores, com base nas pesquisas

Notou-se que todos os periódicos, nos quais foram publicados artigos sobre a temática, apresentam uma classificação Qualis de qualidade, podendo ser considerado, a partir disso, que a produção científica encontrada dispõe de conteúdos relevantes.

A seguir, com vistas a analisar a distribuição das publicações dos 48 artigos em relação ao conceito Qualis Capes dos periódicos listados na Tabela 4, apresenta-se a Figura 4.



**Figura 4.** Quantitativo de publicações *versus* conceitos Qualis CAPES

**Fonte:** Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa

Considerando os periódicos de publicação dos 48 artigos, observou-se que 33% destes foram publicados em periódicos com conceito Qualis Capes A2, que corresponde à publicação de 16 artigos científicos do tema. O alto número de trabalhos publicados com Qualis estrato A2, se deu pelo fato da maioria dos artigos terem sido publicados na RAE, conforme já apresentado na Figura 3. Este periódico é pioneiro em publicações de referência no meio acadêmico-científico. Logo na sequência, observou-se que 21% dos trabalhos estão publicados em revistas com Qualis Capes estrato B2, representados aqui pelos periódicos Gestão & Regionalidade; Gestão e Sociedade; Pensar Contábil; Revista Alcance; Revista de Negócios; e Sociedade, Contabilidade e Gestão. Ademais, 7% do quantitativo de artigos publicados são de Qualis Capes B1, que contemplam os periódicos REAd – Revista Eletrônica de Administração; BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos; Revista Organizações em Contexto; Enfoque Reflexão Contábil; Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão. A Revista Capital Científico – eletrônica; RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia; e a Interface – Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas também estão classificadas como B3, nas quais foram publicados 7% dos 48 artigos da amostra. Os demais estão publicados em periódicos B4 e no periódico RAE-eletrônica, que no momento da verificação dos dados, constou como descontinuado.



Considerando que o conceito Qualis Capes de estrato A1, A2, B1 e B2 contemplam excelentes periódicos, podemos inferir que a temática, quando pesquisada e publicada, tem impacto de relevância na produção científica, já que foi constatado que apenas 12% de todas as 48 publicações não se encontra em um desses conceitos. Outrossim, ressalta-se que não foi identificada, na base SPELL, nenhuma publicação em periódico de estrato A1, mas 18 artigos foram publicados em periódicos de conceito A2.

O próximo aspecto a ser analisado é quanto aos conteúdos relatados nos artigos.

### 4.3 Quanto aos conteúdos relatados nos artigos

Para expor os principais pontos encontrados nos artigos, apresentam-se as dimensões da diversidade e as lacunas de pesquisas.

Com o intuito de verificar como se encontra distribuída toda esta produção científica, no que tange às várias dimensões da diversidade, foram elencados os assuntos tratados em cada artigo e demonstrados na Tabela 5.

**Tabela 5.** Dimensões da diversidade

Dimensões	Diversidade	Inclusão
Étnico-racial	1	-
Gênero	6	-
Geração (Etarismo)	-	2
Capacitismo (PcD)	5	9
Demografia (Estrangeiros)	1	1
Geral	19	4
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>16</b>

**Fonte:** Elaborada pelos autores, com base nos dados da pesquisa

Segundo Maccali et al., (2015), a diversidade é entendida como multidimensional e que por isso envolve diversas características, como o aspecto étnico-racial, o gênero, a orientação sexual, a geração, a classe social, as capacidades física e mental, a questão familiar, a religião, a demografia, a cultura, a profissão, a política e ainda outras afiliações pessoais. Nesse sentido, analisando a Tabela 5, percebeu-se uma ausência de pesquisas em algumas dimensões. Dentre os artigos analisados, não encontramos aqueles que tratam, especificamente, sobre orientação sexual, religião, profissionalismo, política, cultura e outras afiliações pessoais. Além disso, quando se trata da diversidade, percebeu-se um maior número de pesquisas sobre gênero e pessoas com deficiências. Na temática inclusão, as pesquisas também se voltam mais para o capacitismo.

Com intuito de mostrar as lacunas na literatura existente, foi elaborado o Quadro 2, no qual apresentamos os títulos dos trabalhos e as sugestões para futuras pesquisas.

**Quadro 2.** Relação do título do artigo e sugestões de pesquisas futuras

Título do Artigo	Sugestões futuras/Recomendações
Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente	“Avançar em uma agenda de temáticas que contemple um debate de desconstrução de silenciamentos, abarcando também “quem inventou” o que se denomina diversidade”, Teixeira et. al. (2021).
Características dos Conselhos de Administração e Desempenho das Firms Brasileiras de Capital Aberto	“Recorte longitudinal em que o desempenho possa ser analisado levando em consideração as variáveis macroeconômicas, utilizar outros indicadores de desempenho para uma análise semelhante”, Lazzaretti; Piekas; Julkovski (2019).

Influence of Female Boardroom Presence on Firm Value: An Analysis on Companies Listed on B3	“Expandir a amostra e considerar o uso do estudo em privado empresas”, Oliveira et. al. (2018).
A Inserção de Imigrantes Haitianos em uma Organização no Sul do Brasil: Dificuldades e Desafios.	“Estudos aprofundado sem diferentes regiões e organizações brasileiras, dadas as diferenças regionais, organizacionais e individuais”, Filippim; Schumarcher; Alperstedt (2018).
Mais Vale Parecê-lo que Sê-lo? A Impressão, o Diálogo e a Diversidade para Gestores de Inovação	“Pesquisar também os liderados dessas equipes, assim como outros atores da organização, na perspectiva de avaliar os resultados da gestão da impressão, da diversidade e do diálogo, no contexto de projetos inovadores”, Martinez (2016).
Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras	“Sejam realizadas considerando a abordagem qualitativa, com o intuito de investigar profundamente aspectos de gênero e raça nas empresas”, Gonçalves et. al. (2016).
Atitudes de aceitação e rejeição de indivíduos às ações organizacionais em prol da diversidade da força de trabalho	“Estudos multinível poderão trazer grandes contribuições para a temática em questão”, Fernandes (2014).
Diversidade no conselho de administração e desempenho da empresa: uma investigação empírica	“Tenha prosseguimento, pela atualização com a inclusão de dados mais recentes”, Fraga e Silva (2012).
Socialização organizacional de pessoas com deficiência	“Novas pesquisas sobre o processo de socialização de PCDs em outras regiões do país”, Carvalho-Freitas et. al. (2010).
Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão	“Testar o modelo empiricamente para proporcionar efetivo aprofundamento teórico”, Pereira e Hanashiro (2010).
Similaridade e dissimilaridade entre superiores e subordinados e suas as implicações para a qualidade da relação diádica	“Utilização da Escala LMX- 7 para em outros contextos para confirmar sua eficiência na avaliação do relacionamento de superiores e subordinados com base para a liderança efetiva”, Silveira e Hanashiro (2009).
Diversidade de gênero e formação do endogrupo: uma contribuição da Teoria da Troca Entre Líder e Membro (LMX)	“Uma investigação envolvendo uma amostra ambientes empresariais variáveis intervenientes como a cultura organizacional, a natureza do trabalho executado, o tempo de convivência entre líder e liderado influam na formação de díades”, Godoy (2007).
A crítica da gestão da diversidade nas organizações	“1. estudar casos de implementação de políticas de gestão da diversidade que abranjam não apenas questões de raça e etnia, mas também outras formas de inclusão do diferentes. 2. entender a gestão da diversidade como uma forma de deslocar questões políticas, pertencentes à esfera pública, para a esfera das empresas, em um processo de privatização do social”, Alves e Galeão-Silva (2004).
Efeito da Diversidade do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva na Responsabilidade Social Corporativa	“Considerar um período maior com uma amostra probabilística, englobando inclusive empresas listadas em bolsas de valores de distintos países; utilização de outras métricas de diversidade, como nacionalidade, etnia, experiência profissional dos membros, entre outras, o que possibilitaria análises mais aprofundadas sobre a diversidade da alta administração”, Prudêncio et. al. (2021).
Determinantes da Diversidade de Gênero das Empresas do BRICS	“Uma análise com maior quantidade de países, a fim de possibilitar uma análise comparativa, além de uma análise longitudinal, propiciando a observação do efeito temporal dos determinantes da diversidade de gênero nas empresas, bem como a ampliação das formas de mensuração da diversidade de gênero nas empresas, bem como a ampliação das formas de mensuração da diversidade de gênero, com vistas a refletir a igualdade de trabalho entre homens e mulheres no meio organizacional”, Pessoa et. al. (2020).

Diversidade do Conselho de Administração e a Estrutura de Capital	“1. Envolver aspectos econométricos, notadamente por conta da endogeneidade das variáveis de GC. 2. Explorar os aspectos contingenciais que influenciam as relações da diversidade, como as políticas e os desempenhos corporativos”, Nisiyama e Nakamura (2018).
Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras	“Uma ampliação de pesquisas sobre o tema a fim de investigar como a gestão de PcD pode ser ao mesmo tempo boa para a empresa e boa para a sociedade brasileira”, Ferreira e Rais (2016).
Da estratégia individual à ação coletiva: grupos de suporte e gênero no contexto da gestão da diversidade	“Avançar as pesquisas em gestão da diversidade, grupos de suporte e ação coletiva, seja no âmbito das relações de gênero, seja no que se refere a outros marcadores sociais da diferença”, Brunstein e Jaime (2009).
Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?	“Estudos baseados em estatísticas sobre as funções sociais do humor, os custos da discriminação”, Saraiva e Irigaray (2009).
Proposição de um Modelo Teórico de Inovação Social para Inclusão de Imigrantes Senegaleses no Mercado de Trabalho	“Identificar os diferentes atores envolvidos nas questões relacionadas com a imigração dos senegaleses e a realização de uma pesquisa survey com esses atores para compreender como emerge a inovação social nesse contexto”, Silva et. al. (2020).
Análise e Perspectivas do Laboratório de Acessibilidade da Universidade Federal do Rio Grande do Norte: Um Estudo de Caso na Biblioteca Central Zila Mamede	“Ser feito uma análise de toda estrutura da universidade, a fim de verificar se há outros ambientes inclusivos e se conseguem atender a demanda exigida pela comunidade acadêmica”, Gomes e Costa (2017).
Inclusão de Pessoas com Deficiência: Das Políticas Públicas ao Preconceito	“A realização de entrevistas que englobem um número maior de colaboradores, que também sejam incluídas PcDs, e que as entrevistas ocorram em local que não o da empresa”, Souza et. al (2017)
Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho: Uma Nova Questão de Pesquisa para os Brasileiros	“Investigações futuras estudos exploratórios sobre a realidade nacional, empregando diversos enfoques metodológicos, tais como estudos de caso, pesquisa ação, entre outras possibilidades, e o desenvolvimento de projetos de pesquisa sobre esta temática”, Leopoldino (2015).
A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência	“Com a análise da relação entre corpo e deficiência, pois que o corpo ocupa espaço central em nossa cultura, além do que se constitui em uma das centralidades do estudo da antropologia. Fica a questão: Como se dá a relação da pessoa com deficiência com seu corpo em uma sociedade que valoriza a imagem baseada no corpo perfeito?”, Lara (2013).
Inclusão social e marketing na base da pirâmide: uma agenda de pesquisa	“Incorporar as camadas de baixa renda ao consumo é, também, uma forma de aquisição de cidadania, e uma grande oportunidade para as empresas expandirem o mercado para seus produtos”, Rocha e Silva (2008).
A Percepção de Alunos com deficiência sobre a gestão para a inclusão: o caso do IFPB Campus João Pessoa/PB	“Nova pesquisa com a administração para compreender a influência que a presente pesquisa teve em qualquer outra mudança nos últimos semestres”, Ribeiro Júnior e Alves Filho (2020).

**Fonte:** Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa

Em relação às sugestões de pesquisas futuras, pôde-se observar que em 22 artigos, isto é, em um universo de 48 artigos analisados, em 46% deles não foram encontradas possíveis sugestões para pesquisas futuras ou delimitações da pesquisa. Esse fato pode estar relacionado à metodologia utilizada pelos estudos, haja vista que a maioria se refere à pesquisa bibliográfica.

Não obstante, dentre as pesquisas que realizaram sugestões, pode-se observar que 06 sugerem uma amostragem maior para conseguir subsidiar um estudo com maior assertividade ou até mesmo comprovar os pressupostos.

As pesquisas, cujos títulos: a) Proposição de um Modelo Teórico de Inovação Social para Inclusão de Imigrantes Senegaleses no Mercado de Trabalho; b) Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade; c) Eis a questão e Similaridade e dissimilaridade entre superiores e subordinados e suas as implicações para a qualidade da relação diádica, recomendam testar por meio de estatísticas e de uma nova amostragem o modelo metodológico utilizado. Contudo, percebeu-se também, a partir das análises, que há muito que se explorar o tema ainda, principalmente no que tange a tornar as práticas de diversidade e inclusão mais efetivas.

Em seguida, foram selecionados apenas os artigos que possuíam relação direta com a área contábil, para evidenciar como a Contabilidade tem abordado o tema diversidade e inclusão. Os dados se encontram a seguir no Quadro 3.

**Quadro 3.** Resumo dos resultados e contribuições apresentadas nos artigos

<b>Título do artigo</b>	<b>Resultados/Contribuições</b>
A Diversidade de Gênero Pode Afetar a Liquidez e o Risco de Companhias?	“Pode-se inferir que mulheres conselheiras atuam como um mecanismo de governança corporativa, sendo mais confiantes e encorajando a tomada de risco de forma a atender os interesses dos acionistas, enquanto mulheres executivas tendem a ser menos confiantes, protegendo suas posições”, Sonza e Valcanover (2019).
Características dos Conselhos de Administração e Desempenho das Firms Brasileiras de Capital Aberto	“Os achados evidenciam que diversidade não necessariamente implica em melhor ou pior desempenho, mas descobriram que o tamanho do CA e a presença feminina influencia positivamente o desempenho da empresa”, Lazzaretti; Piekas; Julkovski (2019).
Influence of Female Boardroom Presence on Firm Value: An Analysis on Companies Listed on B3	“Os resultados sugerem uma relação positiva e estatisticamente significativa entre o valor da empresa e a presença de mulheres no conselho”, Oliveira et. al. (2018).
Diversidade no conselho de administração e desempenho da empresa: uma investigação empírica	“Este estudo indica que a maior diversidade nas áreas de educação formal e a independência ou a não dos membros do CA afetam negativamente o desempenho da empresa, enquanto a diversidade nos anos de escolaridade tem efeito positivo. A presença de mulheres nos conselhos é pequena, mas aquelas empresas cujos conselhos contavam com pelo menos um integrante do sexo feminino apresentaram desempenho de mercado significativamente superior ao das demais”, Fraga e Silva (2012).
Efeito da Diversidade do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva na Responsabilidade Social Corporativa	“Os resultados demonstram baixa presença de mulheres executivas, elevada faixa etária dos conselheiros e executivos, como apontado pela literatura, e homogeneidade etária na alta administração da empresa brasileira. A presença de mulheres no conselho de administração influencia positivamente o nível de RSC na empresa brasileira”, Prudêncio et. al. (2021).
Diversidade do Conselho de Administração e a Estrutura de Capital	“Os autores apresentaram que há uma relação positiva e significativa entre o índice de diversidade geral e os índices de endividamento. Portanto, em linhas gerais, aceita-se a hipótese básica de pesquisa com a associação positiva entre a diversidade e o endividamento”, Nisiyama e Nakamura (2018).
Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras	“Este estudo não encontrou significância estatística para concluir se há relação direta entre PcD e produtividade da empresa”, Ferreira e Rais (2016).

Diversidade de Gênero nos Conselhos Administrativos e sua Relação com Desempenho e Risco Financeiro nas Empresas Familiares	“Embora a representatividade feminina nos conselhos corporativos continue a ser um tema central, ainda não existe um consenso com relação aos benefícios econômicos e financeiros que tais reformas possam trazer”, Costa, Sampaio e Flores (2019).
Dialética da exclusão / inclusão em uma organização industrial	“Observaram-se as contradições entre velhas e novas formas de gestão presentes na organização. Essas contradições foram evidenciadas, particularmente, por meio dos dois perfis de trabalhadores da empresa: antigos e novos”, Coutinho (2006).
Inclusão social e marketing na base da pirâmide: uma agenda de pesquisa	“O surgimento de uma nova perspectiva, que vê os pobres como fonte de lucros para as empresas, ao mesmo tempo em que estas contribuem para o desenvolvimento econômico do país e a ascensão social desse segmento da população, abre novas oportunidades para os estudiosos de marketing e de administração de negócios em geral”, Rocha e Silva (2008).

**Fonte:** Elaborado pelos autores, com dados da pesquisa

Com base nos resultados e contribuições de alguns artigos, pôde-se inferir que a Ciência Contábil tem percebido os benefícios da diversidade e inclusão em seu campo. Todavia, embora haja pesquisas que apontam efeitos positivos sobre as práticas de diversidade e inclusão na Contabilidade, percebeu-se que há lacunas, quando vemos nos materiais analisados que boa parte dos conselhos de administração ainda é composto por homens em sua maioria, bem como quando os artigos apontam que os cargos de alta gestão ainda são mais ocupados por homens brancos. Neste sentido, percebeu-se uma necessidade de pesquisas que orbitem em torno de avançar na desconstrução do preconceito acerca de diversos aspectos, considerando tanto a relação positiva entre diversidade e desempenho, quanto, principalmente, a valorização do indivíduo na organização e na sociedade.

Com propósito de ilustrar os assuntos mais abordados nos trabalhos científicos analisados nesta pesquisa, criou-se uma nuvem de palavras através do software Nvivo, levando em consideração o texto completo dos artigos, conforme mostra a Figura 6.



**Figura 6.** Nuvem de palavras

**Fonte:** Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa

Os termos mais destacados são os que mais ocorrem no texto. Podemos identificar, também, que os termos mais ligados à diversidade aparecem com maior frequência, talvez pelo fato de mais de 60% dos trabalhos estarem tratando sobre a temática.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O propósito deste trabalho foi analisar, com base em artigos científicos já publicados, o contexto em que o tema diversidade e inclusão social permeia o ambiente contábil. Para alcançar tal objetivo, foi realizada uma análise descritiva dos elementos considerados de maior relevância nos artigos.

Dessa forma, utilizando como método principal o estudo bibliométrico, foi possível apresentar um panorama da produção científica no Brasil, disponível na base Spell, considerando todo o período disponível, até 06/2021, de artigos publicados em periódicos nacionais. As análises, de abordagem quantitativa e qualitativa, contemplaram o quantitativo de artigos publicados, pesquisadores que publicam sobre o tema, periódicos e seus respectivos conceitos, citações e conteúdos relatados nestes.

Dentre os materiais analisados, 48 artigos fizeram parte desta pesquisa, o que pode ser considerado um número pequeno, tendo em vista que os artigos analisados foram desde 1991 e, ainda, que em alguns anos não tenha havido publicações. Contudo, há que se considerar que as pesquisas realizadas e publicadas foram de qualidade, considerando que a maioria das publicações foi concentrada em periódicos de Qualis Capes A2, B1, B2 e B3, o que caracteriza o interesse por parte dos pesquisadores, em particular das pesquisadoras que publicaram mais de um artigo acerca da temática, como as Professoras Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Darcy Mitiko Mori Hanashiro, Janette Brunstein e Josiane Silva de Oliveira, que estão engajadas na temática, indo além da pesquisa científica.

Por meio desta pesquisa, foi possível analisar que os estudos publicados mostram que, apesar de haver discussão teórico-científica sobre a temática, alguns apontam que, na prática, parte das organizações se caracteriza por um baixo nível de diversidade, o que envolve salários não igualitários, baixo índice de presença de mulheres nos conselhos ou cargos de alta gestão, pessoas negras e outros. Além disso, a pesquisa contribuiu também na percepção de que a inclusão exige mais esforços por parte dos pesquisadores, no sentido de verificar se as organizações utilizam as práticas de inclusão que propiciam, principalmente às PcDs, aceitação, interação e integração dentro de suas equipes.

Além das contribuições, vale destacar aqui algumas limitações encontradas para a realização da pesquisa, dentre as quais: a utilização somente da base Spell para levantamento de dados, o que impossibilitou apresentar análises de co-autoria, co-ocorrências e co-citações, pois o software escolhido para tais análises estava interligado com outras bases como Scopus e Web of Science. Outra limitação, considerando apenas artigos da base Spell, foi que podem ter sido deixados de fora da análise trabalhos publicados em anais de eventos científicos.

Neste sentido, apresentamos como sugestões de pesquisas futuras: 1) que seja realizado novo estudo bibliométrico, utilizando outras bases, conforme já mencionamos, e que também amplie o campo de pesquisa, a fim de verificar o cenário fora do Brasil; 2) levando em consideração a ausência de pesquisas em algumas dimensões da diversidade, conforme apresentado na Tabela 5, apontamos, também, como sugestão, a realização de pesquisas que busquem contemplar outras dimensões e, principalmente, que sejam realizadas no sentido de ouvir principalmente os diversos indivíduos que integram as equipes, e não somente as organizações; 3) que o levantamento de dados possa considerar, também, as publicações do Congresso ANPCONT, visando o cenário sobre diversidade e inclusão na área da Ciência Contábil.

## REFERÊNCIAS

- de Almeida, M. H., & Gatti, M. A. (2020). Inclusão à moda brasileira: considerações sobre o termo 'inclusão' e suas variantes no discurso da Revista Nova Escola. *Revista HISTEDBR On-line*, Campinas, SP, (20) e020034.doi: <https://doi.org/10.20396/rho.v20i0.8657628>
- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *RAE Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 20-29
- Aurélio. (2021). Retrieved August 13, 2021, from Dicio webs <https://www.dicio.com.br/aurelio-2/>
- Bardin, L. (1977). Análise de conteúdo. Lisboa\_ edições, 70, 225.
- Braga, G. (1973). Relações bibliométricas entre a frente de pesquisa (research front) e revisões da literatura: estudo aplicado à Ciência da Informação. *Ciência da Informação*, v. 2, n. 1, p.9-26.
- Camargo, E. P. de. (2017). Inclusão social, educação inclusiva e educação especial: enlases e desenlaces. *Ciência & Educação (Bauru)*, 23(1), 1–6. <https://doi.org/10.1590/1516-731320170010001>
- Chizzotti, A. (2006). Pesquisa em ciências humanas e sociais (8a ed.). São Paulo: Cortez.
- Conceição, E. B., & Spink, P. K. (2013). Which foot first: diversity management and affirmative action in Brazilian business. *Management International*, 17, 25–36. <https://doi.org/10.7202/1015809ar>
- Coutinho, M. C.(2006). Dialética da exclusão / inclusão em uma organização industrial. *RAE-eletrônica*, 5(1), 1-22.
- Desai, A. M. (2020, October 8). Diversity in accounting: An ethical, social and practical imperative. Retrieved June 20, 2021, from Accounting Today website: <https://www.accountingtoday.com/opinion/diversity-in-accounting-an-ethical-social-and-practical-imperative>.
- Ferdman, B. M; Barrera, V; Allen, A. A. & Vuong, V. (2009) Inclusive behavior and the experience of inclusion. Gender and diversity in organizations division. Academy of Management. Chicago.
- Fleury, Maria Tereza Leme. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 40(3), 18-25.
- Freire, Sofia. (2008). Um olhar sobre a inclusão. *Revista da Educação*, Lisboa, 15 (1), 5-20.
- Freitas, Maria Ester de. (2016). Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. *RIGS Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, (4), 87-135.
- Gerhardt, T. E.; Silveira, D. T. (orgs.) (2009). *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Hayes, B. C. (2002). Creating inclusive organizations: its meaning and measurement. Dissertation submitted to the Faculty of Old Dominion University in Partial Fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy.
- Hitt, M.A.; Miller, C.C.; Colella. (2007). A. Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica. Rio de Janeiro: LTC.
- Hunt, V., Yee, L., Prince, S., & Sundiatu Dixon-Fyle. (2018, January 18). A diversidade como alavanca de performance. Retrieved June 21, 2021, from McKinsey & Company website:<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity/pt-br>
- Lounsbury, M; Crumley. E. T. (2007) New practice creation: na institucional perspective on innovation. *OrganizationStudies*, 28(7), 993-1012.
- Maccaliet. al.(2015). As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. *RAM. Revista de*

*Administração Mackenzie*, 16(2),157–187. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>

- Marques Júnior, E. C., Marques, A. L. B. A., & Dantas, A. B. (2020). Gestão da Diversidade no Brasil: Artigos Publicados na Base Spell no Período 2006 – 2016. *Amazônia, Organizações e Sustentabilidade*, 9(1), 27-49.
- Mittler, P. (2003). Educação Inclusiva: contexto sociais. Porto Alegre: Artmed.
- Mor Barak, M. E. & Cherin, D. A. (1998). A Tool Expand Organizational Understanding of Workforce Diversity: developing a measure of inclusion-exclusion. *Administration in social work*, 22(1), 47-74.
- NEIAB-UEM: Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-brasileiros. (2020). Retrieved August 10, 2021, from NEIAB (UEM) website: <http://sites.uem.br/neiab/>
- Presotti, L. (2011). Gerenciar a diversidade cultural nas organizações: caminhos para a inclusão. Dissertação de Mestrado Não Publicada. Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília.
- Robbins, S. P; Judge. T. A; Sobral, F. (2010). Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236.
- Santiago, A.L.S.; & Barros, E.T.P.; & Bonfim, M.P. (2019). O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. *Cad. Gên. Tecnol.*, Curitiba, 12(39), 240-257.
- Saraiva, L.A.S., & Irigaray, H. A. R.; (2009). Políticas de Diversidade nas Organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 49(3).
- Schultz, G.; (2016). Introdução à gestão de organizações / Glauco Schultz; coordenado pela SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Spell Scientific Periodicals Electronic Library. (2012). Retrieved August 10, 2021, from Spell.org.br website: <http://www.spell.org.br/sobre/caracteristicas>
- Splitter, K.; Rosa, C. (2012). Genecologia dos trabalhos bibliométricos em contabilidade. 12º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade.
- Teixeira, J. C., Oliveira, J. S. de, Diniz, A., & Marcondes, M. M. (2021). INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA ADMINISTRAÇÃO: MANIFESTA PARA O FUTURO-PRESENTE. *Revista de Administração de Empresas*, 61(3). Doi: <https://doi.org/10.1590/s0034-759020210308>
- Thomas, Roosevelt R. Jr. (1990). From affirmative action to affirmative diversity. *Harvard Business Review*, 68(2), 107-117. Recuperado de <https://hbr.org/1990/03/from-affirmative-action-to-affirming-diversity>
- Wailles, N; Michelson, (2008). G. The transfer of management ideas to a wetern “periphery”: the case of corporate social responsibility in Australia. *International Studies of Management and Organization*, 38(4), 100-118.
- Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil (Ogrs.)*. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed.