



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

Diversidade e inclusão no ambiente contábil: Um estudo bibliométrico

Diversity and inclusion in the accounting environment: A bibliometric study

Diversidad e inclusión en el entorno contable: Un estudio bibliométrico

<https://doi.org/10.19094/contextus.2024.83522>

Luciana de Sousa Santos

<https://orcid.org/0000-0002-0770-8066>

Analista de Gestão Governamental na Universidade Estadual de Goiás (UEG) em Planejamento e Desenvolvimento Institucional Coordenadora do Curso de Administração e do Curso de Ciências Contábeis da Unibras – Centro Universitário Rio Verde/GO Mestre em Ciências Contábeis, na linha de pesquisa de Contabilidade Financeira pela Universidade Federal de Goiás (UFG)

luciana.santos@ueg.br

Aline de Freitas Valadão Rosa

<https://orcid.org/0000-0003-2643-052X>

Mestre em Contabilidade pelo Programa de Pós-graduação da Universidade Federal de Goiás (UFG)

contadoravaladiao@gmail.com

Juliano Lima Soares

<https://orcid.org/0000-0001-8056-4794>

Professor na Universidade Federal de Goiás (UFG)

Pós-Doutor em Ciências Contábeis e Atuariais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Doutor em Administração de Empresas pela Universidade Positivo (UP) com período sanduíche no William James Research Center - ISPA - Portugal

julianolimasoes@ufg.br

RESUMO

Contextualização: A promoção da diversidade e inclusão é essencial para a equidade nas organizações, e sua aplicação ainda é incipiente no Brasil, especialmente no ambiente contábil, onde a gestão da diversidade pode melhorar a imagem e a efetividade organizacional.

Objetivo: objetivo deste artigo foi identificar, com base em artigos científicos, o contexto em que diversidade e inclusão permeiam o campo da ciência contábil.

Método: Adotou-se o estudo bibliométrico como método de identificação dos artigos disponíveis na base de dados Spell, que abordavam a temática. Foi feita uma revisão sistemática da literatura para compreensão de como a temática tem sido discutida. A análise quantitativa, por meio da bibliometria, se deu com 110 artigos; após aplicação de filtros, foi realizada a RSL em 48 artigos que contemplam a temática na contabilidade, organizados em categorias: publicações e pesquisadores; periódicos e citações; e conteúdos.

Resultados: Os resultados apontaram que as organizações que valorizam a diversidade e inclusão, apresentam melhores resultados e lucratividade.

Conclusões: As contribuições da pesquisa na perspectiva teórica evidenciam o estado da arte, fornecendo uma visão mais ampla do debate sobre diversidade e inclusão no campo da ciência contábil; evidenciando lacunas a serem exploradas em futuras pesquisas. Como limitação aponta-se o levantamento em apenas uma base de dados.

Palavras-chave: diversidade; inclusão; contabilidade; organização; bibliométrico.

ABSTRACT

Background: Promoting diversity and inclusion is essential for equity in organizations, yet its application remains nascent in Brazil, especially in the accounting sector, where managing diversity can enhance organizational image and effectiveness.

Purpose: The purpose of this research was to identify, based on scientific articles, the context in which diversity and inclusion permeate the accounting science.

Method: Bibliometric study was adopted as a method of identifying the articles available in the Spell database, which addressed the theme. The quantitative analysis took place with 110 articles; after applying filters, the RSL was performed on 48 articles. They were organized into categories: publications and researchers; journals and citations; and contents.

Results: The results showed that organizations that value this theme present better results and profitability.

Conclusions: The contributions of the research from a theoretical perspective highlight the state of the art, providing a broader view of the debate on diversity and inclusion in the field of accounting science; highlighting gaps to be explored in future research. A limitation is the survey conducted using only one database.

Keywords: diversity; inclusion; accounting; organization; bibliometric.

RESUMEN

Contextualización: La promoción de la diversidad e inclusión es esencial para la equidad en las organizaciones, y su aplicación aún es incipiente en Brasil, especialmente en el entorno contable, donde la gestión de la diversidad puede mejorar la imagen y la efectividad organizacional.

Objetivo: El objetivo fue identificar, a partir de artículos científicos, el contexto en el que la diversidad y la inclusión permean la ciencia contable.

Método: Se adoptó el estudio bibliométrico como método de identificación de los artículos disponibles en la base de datos Spell. El análisis cuantitativo se realizó con 110 artículos; después de aplicar los filtros, se realizó la LSR a 48 artículos. Se organizaron en categorías: publicaciones e investigadores; periódicos y citas; y contenidos.

Resultados: Los resultados mostraron que las organizaciones que valoran este tema presentan mejores resultados y rentabilidad.

Conclusiones: Las contribuciones de la investigación en la perspectiva teórica evidencian el estado del arte, proporcionando una visión más amplia del debate sobre diversidad e

Informações sobre o Artigo

Submetido em 05/03/2023

Versão final em 05/05/2023

Aceito em 03/04/2024

Publicado online em 17/09/2024

Chamada Especial: (Des)Igualdade, Diversidade e Inclusão – Abordagens Organizacionais e Contábeis
Editores Convidados: Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano, Sandra Maria Cerqueira da Silva e Joao Paulo Resende de Lima

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Avaliado pelo sistema *double blind review* (SEER/OJS – versão 3)



OPEN ACCESS

inclusión en el campo de la ciencia contable; evidenciando lagunas a ser exploradas en futuras investigaciones. Como limitación, se señala el levantamiento en una sola base de datos.

Palabras clave: diversidad; inclusión; contabilidad; organización; bibliométrico.

Como citar este artigo:

Santos, L. S., Rosa, A. F. V., & Soares, J. L. (2024). Diversidade e inclusão no Ambiente Contábil: Um estudo bibliométrico. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 22, e83522. <https://doi.org/10.19094/contextus.2024.83522>

1 INTRODUÇÃO

Promover ações e práticas de diversidade e inclusão envolve um desafio enfrentado pelos gestores, pois a sua essência está voltada para a defesa e promoção da igualdade dos direitos entre os indivíduos pertencentes à organização (Conceição & Spink, 2013). O tema “diversidade e inclusão” tem sido inserido no contexto brasileiro. Conceição e Spink (2013) consideram que a prática ainda não é efetiva. O debate sobre diversidade no contexto organizacional é importante, por buscar o efetivo comprometimento das organizações em gerir os grupos heterogêneos, o que não se limita à contratação, sendo, portanto, necessário “incluir” o indivíduo (Teixeira et al., 2021).

Nesse contexto, diversidade e inclusão se complementam. A inclusão é 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, para serem aceitos e respeitados naquilo que os diferencia. Diversidade é definida por Fleury (2000) como uma interação de pessoas com diferentes características, em um mesmo conjunto, que se divide entre os privilegiados e aqueles que se encontram em situação de desvantagem social, ou seja, minorizados. Assim, na conjectura atual, a temática sobre diversidade tem sido debatida ainda mais no Brasil, por seu histórico conhecido de riqueza cultural, levando a gestão da diversidade, através da gestão de pessoas a uma constante busca por integração social e sua inclusão (Queiroz et al., 2018, p. 17).

Saraiva e Irigaray (2009) e Alves e Galeão-Silva (2004) apontam que as organizações, que reconhecem e valorizam características individuais 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. Dessa forma, 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 et al. (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 e 23%, dentre as mais de mil empresas de 15 países que foram ouvidas.

Todavia, a pluralidade de identidades não é caracterizada apenas por estas duas categorias, pois Macali et al. (2015) entendem que a diversidade seja multidimensional e, conseqüentemente, envolve diversas características, como: fator étnico-racial, gênero,

orientação sexual, geração, classe social, capacidades física e mental, família, religião, demografia, profissão, política e, ainda, outras afiliações pessoais (Carneiro, 1995). 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 aos clientes (Wailles & Michelson, 2008). Nesse sentido, observa Campos (2019).

[...] a forma como atualmente as empresas procuram demonstrar o engajamento às causas da diversidade, especialmente com foco na inclusão de negros no ambiente corporativo das empresas/marcas, pode lhes conferir um resultado qualitativo a respeito de sua imagem, a partir do momento em que o autêntico é o que se mostra e não o que se é de fato (p. 32).

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 as suas identidades.

Outra questão concernente às organizações diz respeito ao fato de que elas apresentam discursos de “abraçar a causa”, embora Desai (2020) enfatize 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 et al. (2020) analisaram pesquisas sobre essa temática, e concluíram que não há uma constância nas publicações sobre o referido 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, fato que 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 nas organizações?

Assim, o objetivo deste trabalho é analisar, com base em artigos científicos já publicados, o contexto em que o tema “diversidade e inclusão social” permeiam o ambiente contábil. Os resultados obtidos através deste estudo contribuem no aprofundamento das discussões internas e externas sobre a temática, envolvendo um contexto organizacional e na disseminação da diversidade e inclusão, contribuindo para o estímulo ou mesmo impulso da adoção das práticas de inclusão, gerando a melhoria na imagem das empresas, a busca pelo reconhecimento e desenvolvimento de talentos, bem como atraindo clientes que percebem a diversidade e inclusão como uma responsabilidade social. A pesquisa, igualmente, proporciona o despertar de uma consciência social, à medida que fatores como responsabilidade social e a reeducação de preconceitos e discriminação são pontos

discutidos quando se fala em inclusão e diversidade. E ainda, na perspectiva teórica, a pesquisa elucida o estado da arte, fornecendo uma visão mais ampla do debate sobre diversidade e inclusão no campo da ciência contábil; evidenciando lacunas a serem exploradas em futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Diversidade

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 toda a sua história, que se caracteriza desde o seu descobrimento, pela relação de diversos povos, como índios, imigrantes vindos dos continentes europeu, africano e asiático (Teixeira et al., 2021). Entretanto, mesmo apresentando um cenário de toda essa diversidade cultural, 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 (Alves & Galeão-Silva, 2004). Sobre o conceito de diversidade, Lapolli et al. (2022) argumentam que a diversidade está associada ao contexto histórico, social, político e cultural, o que significa uma representação de uma sociedade; entretanto, seu entendimento pode perpassar pela expansão da individualidade, que possui sua representação em um modelo social, apresentando uma concepção complexa como o formato basal da sociedade (Lapolli et al., 2022).

Alves e Galeão-Silva (2004) mencionam que, no Brasil, as discussões sobre o assunto têm demorado mais em relação a outros países, emergindo a partir 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. Posto isso, considera-se que, em uma sociedade composta por indivíduos de diferentes características, organizações diversas também são formadas (Carneiro & Santos, 1985). Dessa maneira, Fleury (2000) define a diversidade 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.

Fleury (2000) propõe, ainda, que a gestão da diversidade está relacionada ao aumento da diversificação da força de trabalho e à busca por vantagem competitiva dentro das organizações. Logo, considera-se que os gestores se apoiam na diversidade da mão de obra disponível para buscar um diferencial competitivo, buscando implementar práticas que contribuam com a 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 Federal de 1988, em seu artigo 5º, todos são iguais perante a Lei, bem como

têm direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (Brasil, 1988).

Partindo do pressuposto de 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 perceber a diversidade como uma oportunidade de se tornar mais competitiva, reconhecendo e valorizando os seus profissionais. Ou seja, sendo capazes de compreender que todo capital humano possui, individualmente, valores que contribuem para o melhor desenvolvimento de uma equipe, e, portanto, da própria organização.

Diante do exposto, 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 a necessidade, também, de criar um sentimento de pertencimento neles, o que se dá através das práticas de inclusão, conforme discorre o tópico a seguir.

2.2 Inclusão

A palavra inclusão, de acordo com o Aurélio (2021, para. 1), “é ação ou efeito de”; o prefixo “in” significa “em/dentro”, e “*claudere*” expressa “fechar”. Assevera Camargo (2017), que 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. De tal modo, percebe-se que as práticas de inclusão visam promover a efetiva participação de todos os seres humanos, em especial daqueles que, particularmente, são excluídos dos mais diversos ambientes sociais.

Um dos motivos pelos quais a inclusão sofre dificuldade de ser implementada é a ausência de uma definição mais contundente (Freire, 2008). Nesse contexto, o que vem a ser, de fato, a inclusão? Os autores Almeida e Gatti (2020) buscaram essa definição e verificaram que a resposta depende do lugar social e ideológico que o respondente ocupa. Por isso, pode-se dizer que há vários sentidos assumidos nesta palavra. A inclusão é uma antítese da exclusão; é um movimento universal e sem fim, posto que, para que haja o movimento inclusivo, é necessário haver “excluídos” (Mittler, 2003). 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, independentemente da dimensão.

Neste estudo, a abordagem da inclusão é voltada às organizações. Para Ferdman et al. (2009), a inclusão é 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. Já Zanelli et al. (2014), esclarecem que não há a possibilidade de dissociar a inclusão da 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 minorizados (Souza, 2021) 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).

Os estudiosos Nguyen et al. (2023) e Mor Barak e Cherin (1998) buscaram compreender esse processo de inclusão e exclusão nas firmas. Para isso, os autores apreenderam três formas de conceituações de inclusão, fornecendo uma percepção abrangente dos *clusters* de tópicos voltados à inclusão e aos instrumentos de medição.

Já Ferdman (2020), tratou da liderança inclusiva como tentativa de compreender, por meio das diferenças, valorizar as identidades ali envolvidas em processos de trabalho, pois os “Líderes inclusivos facilitam a participação, a voz e o pertencimento – sem exigir assimilação e, ao mesmo tempo, promovendo a equidade e a justiça em várias identidades” (p. 1). Diante do exposto, o tema ganha relevância acadêmica, dada a importância da adoção da diversidade e inclusão como estratégia potencializadora do negócio, e estímulo da criatividade e da inovação.

3 METODOLOGIA

A pesquisa bibliométrica é amplamente utilizada como uma forma de análise quantitativa e qualitativa de dados obtidos a partir de fontes bibliográficas. Conforme Moed (2005), essa metodologia de pesquisa é particularmente útil em áreas que possuem grande número de publicações, como a ciência, a tecnologia e as ciências sociais. Cronin (1984) destaca que a análise das citações em trabalhos científicos é um dos principais aspectos da pesquisa bibliométrica, permitindo a identificação de tendências, temas e padrões em uma determinada área de estudo. Glänzel e Moed (2017) ressaltam que a utilização de estatísticas de publicação e patentes é uma das principais abordagens da pesquisa bibliométrica para a análise de sistemas de ciência e tecnologia. Além disso, Egghe (2006) lembra a importância do índice “G” como um

indicador de produtividade científica, enquanto Bornmann (2014) aborda as vantagens e desvantagens da utilização de *altmetrics* como forma de avaliar o impacto de pesquisas científicas.

Para a realização deste 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, que 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 aos estudos publicados, contemplando apenas os trabalhos que apresentam os termos “diversidade” e/ou “inclusão”, seja em seu título ou em seu grupo de palavras-chave.

3.1 Seleção de dados

Os dados de base deste trabalho foram levantados da seguinte forma: realizou-se 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 (Anpad), a 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 de encontro ao propósito deste trabalho, que é fazer uma análise bibliométrica com base nos artigos científicos já publicados na área mencionada.

Portanto, a 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 junho de 2021, desde 1991. Para a identificação destes trabalhos, utilizaram-se os seguintes descritores: “diversidade” e “inclusão”, na base de dados Spell, conforme Tabela 1:

Tabela 1

Artigos seccionados para amostra

Campo de Pesquisa	Resultados obtidos	Filtros aplicados	Resultados atuais obtidos
Palavra-chave: diversidade	65	Tipos de documentos: papel Área do conhecimento: Contabilidade	25
Título do documento: diversidade	110	Tipos de documentos: papel Área do conhecimento: Contabilidade	39
Palavra-chave: inclusão	42	Tipos de documentos: papel Área do conhecimento: Contabilidade	12
Título do documento: inclusão	137	Documento: papel Área do conhecimento: Contabilidade	34
Subtotal			110
(-) Artigos repetidos excluídos da amostra			(32)
(-) Artigos que não estavam relacionados com a área contábil			(23)
(-) Artigos excluídos da amostra por não contemplarem o cenário brasileiro, objetivo do trabalho			(07)
Amostra final para análise			48

Fonte: Elaboração própria.

Na Spell, o campo “palavra-chave” foi selecionado, e lá se inseriu o termo “diversidade”. A busca teve um total de 65 resultados. Após isso, foram aplicados filtros: 1) Tipo de documento: artigo; 2) Área de conhecimento: Contabilidade, alcançando 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, aplicaram-se os mesmos filtros novamente, alcançando então 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.

Dadas as buscas, apurou-se um resultado de 110 artigos, dentre os quais analisou-se através do título e leitura do resumo dos referidos, excluindo aqueles que se repetiam, devido ao fato de apresentarem o termo “diversidade” ou “inclusão”, tanto na palavra-chave quanto no título, alcançando uma amostra de 78 artigos. Além disso, outros 30 artigos foram excluídos da amostra, por não contemplarem a área contábil, não estando, dessa forma, de acordo com o objetivo do trabalho, que está relacionado a temática contábil. Assim sendo, obteve-se uma amostra final de 48 artigos para subsidiar a análise da pesquisa, conforme apresentado na Tabela 1.

3.2 Técnica de Análise de Dados

Inicialmente, com a utilização do estudo bibliométrico, que conforme Lopes, Antunes e Rodrigues (2018) consiste em uma técnica quantitativa que permite mensurar dados numéricos e estatísticos podendo construir índices sobre determinada produção científica, foi possível analisar indicadores bibliométricos acerca de: aspectos entre publicações e pesquisadores; periódicos e citações; e conteúdos relatados nos artigos. Considerando que a pesquisa intenta descrever as características dos artigos levantados para análise, a pesquisa apresenta um caráter descritivo.

Na sequência, a fim de compreender e interpretar, através das 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, de caráter qualitativo, que como afirma Chizzotti (2006), objetiva compreender o sentido do que está sendo comunicado, de forma manifesta ou não, e com significações explícitas ou não. De maneira complementar, Bardin (1977) apresenta diferentes fases para a realização de um estudo por meio da Análise de Conteúdo, às quais são preparadas sequencialmente, 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 consistiu-se na escolha dos materiais para o estudo. Isso aconteceu por meio de uma leitura

prévia do resumo de cada artigo. Já na fase de exploração do material, houve a investigação de alguns elementos dos artigos científicos selecionados, separando-os 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, observaram-se: revista/periódico; conceito Qualis Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (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. Para registrar os dados coletados, foi utilizado uma planilha eletrônica da *Microsoft Excel*.

Por fim, a análise da amostra da produção científica acerca da temática “diversidade e inclusão” buscou alcançar o objetivo do trabalho, apresentando um panorama das publicações, conforme o tópico a seguir.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Aqui são apresentados os resultados obtidos a partir da análise dos 48 artigos utilizados como amostra final desta pesquisa, depositados na base de dados Spell, considerando todo o seu período disponível de publicação, até junho de 2021.

4.1 Aspectos quanto às publicações e pesquisadores

Neste tópico foram analisados: a produção de pesquisas publicadas por Estado; o número de publicações, subdivididas por tema; os pesquisadores que mais publicaram no período; e o quantitativo de publicações por Instituição de Ensino Superior (IES). Antes, de acordo com a análise bibliométrica, cabe apresentar algumas informações gerais acerca dos 48 artigos.

Tabela 2

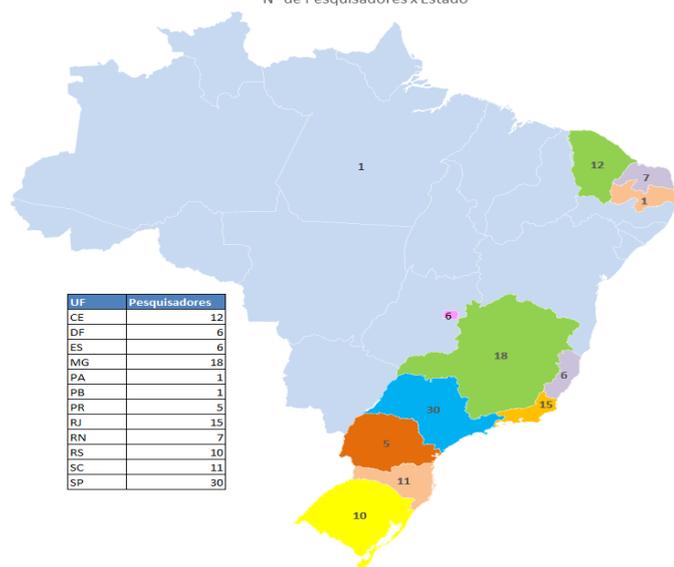
Informações gerais da bibliometria – composta por 48 artigos

Descrição	Resultados obtidos
Média de publicações por ano	2,4
Número geral de autores	122
Número médio de autores por artigo	2,5
Artigo com mais de um autor	46
Maior número de autores por artigo	6

Fonte: Elaboração própria.

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 e coautores dos trabalhos e seu vínculo/afiliação com a IES, e a Unidade de Federação à qual a Instituição pertence, conforme dados consolidados na Figura 1, no mapa do Brasil.

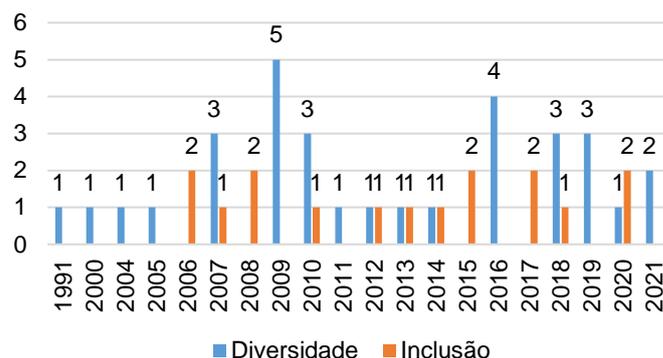
Nº de Pesquisadores x Estado

**Figura 1.** Produção de pesquisas publicadas por Estado.

Fonte: Elaboração própria.

Observando a Figura 1, percebe-se certa regionalização, principalmente nas Regiões Sudeste, Sul e Nordeste, pois, dos 122 autores identificados, constatou-se que quase 60%, um número de 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. Na sequência, tem-se a Região Sul, representada por 26 autores, sendo 11 de Santa Catarina, 10 do Rio Grande do Sul e 5 do Paraná. Seguindo, observou-se a Região Nordeste, com 12 pesquisadores do Ceará, 7 do Rio Grande do Norte e 1 da Paraíba. Por fim, identificaram-se 6 pesquisadores do Distrito Federal (DF) e 1 do estado do Pará. Então, considerando as 27 Unidades de Federação, observou-se que não houve publicações sobre o tema “diversidade e

inclusão” por parte de pesquisadores vinculados às IESs pertencentes aos demais 16 estados. Analisando o segundo aspecto, considerou-se o ano de publicação, e qual tema foi discutido no artigo, como mostra a Figura 2.

**Figura 2.** Número de publicações por ano dentro de cada tema. Fonte: Elaboração própria.

Percebeu-se, que a maior parte das publicações discute a temática com foco na “diversidade”, com o primeiro artigo publicado em 1991; ao passo que a primeira publicação encontrada sobre “inclusão” só aparece em 2006. Entretanto, ressalta-se que não há publicações em alguns anos.

Observou-se uma oscilação nas pesquisas, fato que não permite inferir sobre um crescimento linear, apesar de mostrar 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 (Werneck, 2000, 2003; Pinsk & Eluf, 2000; Sasaki, 2005; Coutinho, 2006, entre outros), que afirma que as duas temáticas são complementares. A análise a seguir trata do número de pesquisadores que mais publicaram no período (Tabela 3):

Tabela 3

Frequência de publicações por pesquisador

Pesquisador	Resultados obtidos	Unidade da federação	Número de artigos
Josiane Silva de Oliveira	Universidade Estadual de Maringá	PR	4
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	RS	
Maria Nivalda de Carvalho-Freitas	Universidade Federal de Minas Gerais	MG	4
	Universidade Federal de São João Del-Rei	MG	
Darcy Mitiko Mori Hanashiro	Universidade Presbeteriana Mackenzie	SP	3
Janette Brunstein	Universidade Presbeteriana Mackenzie	SP	3

Fonte: Elaboração própria.

Notou-se, que dos 122 pesquisadores(as) que contribuíram com os trabalhos, apenas quatro publicaram mais de um artigo no período sobre o tema. A pesquisadora Maria Nivalda de Carvalho-Freitas publicou quatro artigos, sendo um pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), e os outros três pela Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ). Na sequência, aparecem Darcy Mitiko Mori Hanashiro e Janette Brunstein, com três publicações cada uma, e, por fim, Josiane Silva de Oliveira, com duas publicações, todas com titulação de doutora. Percebeu-se, também, que as IESs com as quais as pesquisadoras

possuem vínculo/afiliação estão localizadas nos estados de Minas Gerais, Rio Grande do Sul, São Paulo e Paraná, que apontaram um maior número de autores(as) que pesquisam sobre o tema, segundo o que foi apresentado na Figura 1. Ressalta-se que a Professora Josiane possui vínculo/afiliação com a Universidade Federal de Goiás (UFG), além da Universidade Estadual de Maringá (UEM).

Uma das categorias elencadas foi a da titulação dos autores, a qual foi verificada através do currículo disponível na Plataforma Lattes. Um achado, ao analisar o conteúdo dos currículos das pesquisadoras notáveis em destaque na

Tabela 4, 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.

Tabela 4

Visão geral do currículo dos pesquisadores mais produtivos

Pesquisadoras	Área de formação	Interesse de pesquisa	Atuação
Maria Nilvada de Carvalho-Freitas	Graduada em Psicologia com doutorado em Administração pela UFMG e pós-Doutorado em Psicologia pela Universidade de Greenwich, Inglaterra.	Área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), 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"> - Professora associada à Universidade Federal de São João Del-Rei em regime de dedicação exclusiva; - Participa como revisora ou consultora de revistas científicas nacionais; - É membro do corpo de avaliadores de artigos científicos de congressos nacionais e internacionais; - É líder do Núcleo de pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE); - Ocupa o cargo de Presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) (Gestão 2020-2022).
Darcy Mitiko Morti Hanashiro	Graduada em Economia, com doutorado em Administração pela Universidade de São Paulo (USP), e pós-doutorado na Universidade <i>Internacional Alliant, Marshall Goldsmith Management School</i> , em São Diego, Estados Unidos da América (EUA)	Foco na Gestão Humana e Social, nos temas de pesquisa: diversidade e inclusão no ambiente organizacional, envelhecimento no ambiente organizacional, etarismo, estudos <i>cross-cultural</i> , cultura brasileira, identidade e cultura nas organizações.	<ul style="list-style-type: none"> - Professora Titular do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Presbeteriana Mackenzie; - Líder do grupo de pesquisa do Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq): Diversidade e Cultura nas Organizações; - Líder do tema Diversidade e Gênero (Divisão Estudos Organizacionais da Anpad), em 2011-2012.
Janette Brunstein	Licenciada em Pedagogia; mestra e doutora pela Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo (FEUSP). Pós-doutorado no <i>Center for Excellence in Transformative Teaching and Learning</i> , da Universidade Central de 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"> - Pró-reitora de Graduação e Professora Adjunta do Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Administração da Universidade Presbeteriana Mackenzie; - Prfessora Visitante da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária (FEA-USP); - Exerce a função de Editora-Chefe da Revista de Administração Mackenzie (RAM); - É líder do Núcleo de Pesquisa e extensão em Saúde (Nupes), Grupo de Pesquisa e Formação em Administração do CNPq.
Josiane Silva de Oliveira	Graduação em Administração, com doutorado em Administração pela Universidade do Rio Grande do Sul (UFRGS), com estágio doutoral na Université du Québec, Canadá. Pós-doutorado em Administração de Empresas/Estudos Organizacionais, realizado na Escola	Interesse de pesquisa está voltado para discussões sobre Etnografia. Concentrado no campo dos Estudos 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"> - Pesquisadora do Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-brasileiros (Neiab) da UEM; - Associada à Associação Brasileira de Pesquisadoras(es) Negras(es) (ABPN); - Professora do Programa de Pós-graduação em Administração da UEM (PPA/UEM) e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Goiás (PPGDADM/UFG); - Colunista sobre mulheres negras e o campo jurídico brasileiro da Associação Nacional da Advocacia Negra (ANAN).

Fonte: Elaboração própria.

Analisando a Tabela 4, percebe-se que todas as pesquisadoras 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 (NEIAB), que é um grupo de professores e estudantes, que objetiva ampliar o debate sobre as questões raciais (Núcleo de Estudos

Interdisciplinares Afro-brasileiros da Universidade Estadual de Maringá [NEIAB-UEM], 2020). Salienta-se que nenhuma das pesquisadoras em destaque neste trabalho possuem formação na área de Ciências Contábeis. Para analisar as IESs com maior produção científica sobre a temática, criou-se a Tabela 5, com a frequência de publicações por instituição.

Tabela 5

Frequência de publicações por IES

Instituição de Ensino Superior	Sigla das IEs	Frequência	%
Universidade Presbiteriana Mackenzie	MACKENZIE	29	20%
Universidade Federal de Minas Gerais	UFMG	10	7%
Universidade Federal do Ceará	UEC	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%
Insper 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%
Centro de Pesquisas René Rachou Fundação Oswaldo Cruz	CPqRR/FIOCRUZ	1	1%
Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo	FE USP	1	1%
Fucape Business School	FUCAPE	1	1%
Fundação Getúlio Vargas/Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas	FGV EBAPE	1	1%
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba	IFPB	1	1%
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	PUC-SP	1	1%
Santander Asset Management	SANTANDER	1	1%
Universidade de Fortaleza	UNIFOR	1	1%
Universidade do Estado de Santa Catarina	UDESC	1	1%
Universidade do Grande Rio	UNIGRANRIO	1	1%
Universidade Estadual do Ceará	UECE	1	1%
Universidade Estadual Paulista	UNESP	1	1%
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	UFCSPA	1	1%
Universidade Federal de Goiás	UFG	1	1%
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	UFMT	1	1%
Universidade Federal de Pelotas	UFPEL	1	1%
Universidade Federal de Santa Maria	UFSM	1	1%
Universidade Federal do Pará	UFPA	1	1%

Fonte: Elaboração própria.

Conforme a Tabela 5, identificaram-se 42 IESs, nas quais os pesquisadores possuem vínculo/afiliação, considerando, para este aspecto, os dados encontrados em cada artigo. Ressalta-se que a frequência foi computada pela declaração apresentada no artigo, onde o nome do pesquisador aparece como autor do artigo, mas também como docente com vínculo/afiliação da mesma instituição ou em outra. A exemplo do nome da pesquisadora Josiane Silva de Oliveira, que em uma de suas publicações, o artigo a declarou como autora, e ao mesmo tempo, docente da Universidade Federal de Goiás, fato este, que evidenciou a UFG na Tabela 6. 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, representando 20% do total, seguida pela UFMG e a Universidade Federal do Ceará (UFC), que alcançaram 10 pontos, representando 7% cada. A Mackenzie e a UFMG são instituições localizadas na Região Sudeste, reforçando os resultados da Figura 1. Continuando, observou-se a UFSJ e a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), com 9 e 7 pontos, respectivamente, com representatividade de 6 e 5%. As demais tiveram representatividade de 3 e 2%, exceto àquelas instituições com apenas um(a) pesquisador(a), conforme já observado da Tabela 5.

4.2 Aspectos quanto aos periódicos e citações

Nesta seção, busca-se tratar os periódicos em que os artigos foram publicados, analisando alguns aspectos relacionados, como: o quantitativo de publicações por

conceito Qualis Capes, periódicos que publicaram e o número de citações destes periódicos. A seguir, a Tabela 6 apresenta a lista dos periódicos e seus respectivos conceitos Qualis Capes e nº de publicações.

Tabela 6

Relação de periódicos e seu respectivo conceito Qualis CAPES

Periódicos	Qualis	Número de publicações	Número de citações	Periódicos	Qualis	Número de publicações	Número de citações
Brasilian Business Review	A2	2	15	Sociedade, Contabilidade e Gestão	A3	1	6
RAE eletrônica	A2	3	31	Gestão & Regionalidade	A4	2	3
RAUSP Management Journal	A2	1	4	RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia	A4	1	1
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	A2	2	3	Revista Alcance	A4	3	6
Revista de Administração Contemporânea	A2	4	51	Contextus — Revista Contemporânea de Economia e Gestão	B1	1	8
Revista de Administração de Empresas	A2	7	164	Gestão e Sociedade	B1	2	6
BASE — Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS	A3	1	-	Revista Capital Científico — Eletrônica	B1	3	2
Enfoque Reflexão Contábil	A3	1	10	Revista de Negócios	B1	1	1
Pensar Contábil	A3	1	3	Revista Gestão Organizacional	B1	3	4
REAd. Revista Eletrônica de Administração	A3	4	25	Interface — Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas	B2	4	-
Revista Organizações em Contexto	A3	1	-	***	***	*	*

Fonte: Elaboração própria.

Ao considerar o Qualis Capes dos eventos de classificações de periódicos quadriênio 2017-2020, notou-se que as publicações foram veiculadas por periódicos classificados nos estratos A2, A3, B1 e B2. De acordo com Barata (2017), qualquer que seja a área de conhecimento, apenas metade dos periódicos utilizados pelos docentes e discentes para veicular suas publicações pode ser classificada entre os de excelência (estratos A) ou de maior qualidade (B1) (Barata, 2017). Dessa forma, levando em consideração a classificação Qualis dos periódicos que veicularam as publicações analisadas, acredita-se que a temática, quando pesquisada e publicada, tem impacto de relevância na produção científica.

Outrossim, ressalta-se que não foi identificada, na base Spell, nenhuma publicação em periódico de estrato A1, mas por outro lado, das 48 publicações analisadas, 17 foram em periódicos de conceito A2 e 9 em A3, representando que mais de 50% foram veiculadas em periódicos de excelência. Cabe destacar, que a não utilização de diferentes bases, impediu que fossem alcançados outros periódicos que se qualificam com excelente conceito Qualis Capes também.

Ainda sobre a Tabela 6, observa-se que dos 21 periódicos que publicaram trabalhos científicos sobre “diversidade e inclusão”, constatou-se que a RAE foi uma das que mais publicou, contando com um número de 7

artigos, seguida pela RAC, REAd e a Interface, com 4 publicações cada uma. Logo na sequência, aparecem a RAE eletrônica, Revista Alcance e a Revista Gestão Organizacional (RGO), às quais publicaram três artigos cada. As demais revistas aparecem com 1 ou 2 publicações.

Vale informar que os artigos analisados foram citados 343 vezes, destacando que a Revista de Administração de Empresas foi o periódico mais citado, com 164 citações. Entende-se que o número de citações está associado ao reconhecimento do valor da pesquisa publicada e de seus resultados; haja vista que a relação dada pelo número de vezes que os artigos de um periódico são citados e o número total de artigos publicados a cada ano resulta no “Fator de Impacto” da revista. Portanto, acredita-se que quanto mais o periódico for citado, maior será o grau de reconhecimento do seu valor, logo, dos artigos por ele publicado. O próximo aspecto a ser analisado é quanto aos conteúdos relatados nos artigos.

4.3 Quanto aos conteúdos relatados nos artigos

Conforme já mencionado, de acordo com MacCalli et al. (2015) a diversidade envolve várias dimensões, que por consequência, abrange diversas características como: fator étnico-racial, gênero, orientação sexual, geração, classe social, capacidades física e mental, família, religião,

demografia, profissão, política e, ainda, outras afiliações pessoais (Carneiro, 1995). Dessa forma, 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 7.

Tabela 7

Dimensões da diversidade

Dimensões	Diversidade	Inclusão
Étnico-racial	1	-
Gêneror	6	-
Geração (Etarismo)	-	2
Capacitismo (PcD)	5	0
Demografia (Estrangeiros)	1	1
Geral	19	4
TOTAL	32	16

Fonte: Elaboração própria

Analisando a Tabela 7, percebeu-se uma ausência de pesquisas em algumas dimensões, dentre os artigos

analisados, em que não se encontraram 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 o gênero e Pessoas com Deficiência (PcD). Na temática “inclusão”, as pesquisas se voltam mais ao capacitismo. Cabe ressaltar que muitos dos artigos analisados trazem uma discussão sobre a diversidade e inclusão de uma forma genérica, apresentando propostas sobre a gestão da diversidade, e não de maneira específica com olhar para uma das diversas dimensões. A exemplo de um dos trabalhos que apresentou como objetivo a investigação da adoção de políticas públicas destinadas a desenvolver, na população, as habilidades necessárias à sua inclusão no mercado de trabalho, então, foi entendido como uma proposta mais geral, sendo estes trabalhos, reunidos na dimensão aqui chamada de geral. Para mostrar as lacunas de pesquisa na literatura existente, foi elaborada a Tabela 8, que apresenta os títulos dos trabalhos e as sugestões para futuras pesquisas.

Tabela 8

Relação do título do artigo e sugestões de pesquisas futuras

Título do artigo	Sugestões/recomendações futuras
Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente	“Avançar em uma agenda de temáticas que contemple um debate sobre a desconstrução de silenciamentos, abarcando também 'quem inventou' o que se denomina diversidade”. (Teixeira et al., 2021. p. 9).
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 et al., 2019, p. 66).
Influence of Female Scardroom Presence on Firm Value: An Analysis on Companies Listed on B3	“Expandir a amostra e considerar o uso do estudo em privado nas empresas.” (Oliveira et al., 2019, p. 56. tradução nossa).
A Inserção de Imigrantes Haitianos em uma Organização no Sul: Dificuldades e Desafios	“Estudos aprofundados em diferentes regiões e organizações brasileiras, dadas as diferenças regionais, organizacionais e individuais”. (Filippim et al, 2018, p. 2090).
Mais Vale Parecê-lo que sé-lo? A Impressão, o Diálogo e a Diversidade para Gestores de Inovação	“Pesquisar também os liderados dessas equipas, 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 como citado em Santos, 2021, p. 16)
Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras	“Sejam realizadas considerando uma abordagem qualitativa, com o intuito de investigar profundamente aspectos de gênero e raça nas empresas” (Prado Gonçalves et al, 2016, p. 110).
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 et al, 2014, p. 29).
Diversidade no conselho de administração e desempenho da empresa: uma investigação empírica	“Tenha prosseguimento, pela atualização com inclusão de dados mais recentes”. (Fraga & Silva, 2012, p. 77).
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, p. 273).
Ser ou não favorável às práticas de diversidades? Eis a questão	“Testar o modelo empiricamente para proporcionar efetivo aprofundamento teórico”. (Pereira & Hanashiro, 2010, p. 680).
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 como base para a liderança efetiva” (Silveira & Hanashiro, 2009, p. 131).
Diversidade de gênero e formação do endogrupo: uma	“Uma investigação envolvendo uma amostra de ambientes empresariais variáveis intervenientes como a cultura organizacional, a natureza do trabalho executado, o tempo de convivência entre líder e liderado influam na formação das díades”. (Amaral et al., 2007, p. 50).
Contribuição da Teoria da Troca Entre Líder e Membro (LMX)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 dos diferentes. 2. entender

	a gestão da diversidade como forma de deslocar questões políticas, pertencentes à esfera pública, para a esfera das empresas, em um processo de privatização social". (Alves & Galeão-Silva, 2004, p. 28).
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, p. 135).
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 ampliação das formas de mensuração da diversidade de gênero, com vista a refletir a igualdade de trabalho entre homens e mulheres no meio organizacional". (Pessoa et al, 2020, pp, 176-177).
Diversidade do Conselho de Administração e 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 de diversidade, como políticas corporativas e desempenho corporativos". (Nisiyama & Nakamura, 2018, p. 562).
Qual é 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 das pesquisas sobre o tema para investigar como a gestão das PcD pode ser ao mesmo tempo boa para a empresa e boa para a sociedade brasileira" (Ferreira & Rais, 2016, p. 121).
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 & Jaime, 2009, p. 28).
Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?	"Estudos baseados em estatísticas sobre as funções sociais do humor, os custos da discriminação." (Saraiva & Irigaray, 2009, p. 347).
Proposição de um Modelo Teórico de Inovação Social para a Inclusão dos Imigrantes Senegaleses no Mercado de Trabalho	"Identificar os diferentes atores envolvidos nas questões relacionadas com a imigração de senegaleses e a realização de uma pesquisa <i>survey</i> com esses atores para compreender como emerge a inovação social nesse contexto". (Silva et al., 2020, p. 126).
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 & Costa, 2017, p. 35).
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 em que não o da empresa" (Souza et al, 2017, p. 32).
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, p. 865)
A gestão de pessoas e o desafio da inclusão de 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 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, p. 18).
Inclusão social e marketing na base da pirâmide: uma agenda de pesquisa	"Incorporar as camadas de baixa renda ao consumo também é, também, uma forma de aquisição de cidadania, e uma grande oportunidade para as empresas expandirem o mercado para seus produtos". (Rocha & Silva, 2008, p. 21).
A Percepção dos 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 quaisquer outras mudanças nos últimos semestres." (Ribeiro & Alves, 2020, p. 239).

Fonte: Elaboração própria.

Com relação às sugestões de pesquisas futuras, observou-se que em 22 artigos, de um universo de 48 analisados, representando 46%, não se identificaram possíveis sugestões para pesquisas futuras ou limitações 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, observou-se que seis sugerem uma amostragem maior, para conseguir subsidiar um estudo com maior assertividade, ou

até mesmo comprovar os pressupostos.

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

As pesquisas mencionadas apresentam uma importante contribuição para os estudos sobre diversidade, inclusão e inovação social no ambiente de trabalho. No entanto, é evidente que há muito a ser explorado nesses temas, especialmente no que diz respeito à efetividade das práticas de diversidade e inclusão. Portanto, uma sequência de pesquisas sugeridas poderia ser a investigação empírica de práticas de diversidade e inclusão em diferentes contextos organizacionais, com o objetivo de avaliar os seus efeitos na promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e na melhoria do desempenho organizacional. Além disso, seria interessante analisar o

papel da liderança na promoção da diversidade e inclusão, bem como o impacto de programas de treinamento e desenvolvimento na formação de equipes mais inclusivas e colaborativas. Cabe apresentar uma reflexão sobre a realização de pesquisas do ponto de vista do empregador para com o empregado, no sentido de investigar se a empresa tem consciência sobre os aspectos que podem incluir ou excluir um funcionário, quais são as ações que a empresa desenvolve para recrutar e manter uma equipe diversa, onde o preconceito seja minimizado. Embora tenha sido utilizados filtros para artigos na área de conhecimento da contabilidade, alguns artigos fornecem visão mais geral da tratativa sobre o tema, cita-se o artigo intitulado “Um modelo de políticas públicas gerador de renda: uma experiência promovida pela Prefeitura Municipal de São Paulo”, cujo objetivo foi investigar a adoção de políticas públicas destinadas a desenvolver, na população, as habilidades necessárias à sua inclusão no mercado de trabalho, o que não abrangeu somente a área da contabilidade, mas sim do mercado de trabalho. Neste sentido, selecionaram-se artigos, que possuíam relação direta com a área contábil, envolvendo profissionais da área, assuntos mais específicos da contabilidade, evidenciando os resultados e contribuições destas pesquisas, conforme a Tabela 9.

Tabela 9

Visão geral dos resultados e contribuições apresentadas pelos artigos

Título do artigo	Resultados/Contribuições
A Diversidade de Gênero Pode Afetar a Liquidez e o Risco das Companhias?	“Pode-se inferir que as 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 & Valcanover, 2019, p. 615).
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 et al., 2019, p. 65).
Influence of Female Boardroom Presence on Firm Value: Na 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., 2019, p. 56).
Diversidade no conselho de administração e desempenho empresarial: 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 um efeito positivo. A presença de mulheres nos conselhos contava com pelo menos um integrante do sexo feminino apresentaram desempenho de mercado significativamente superior ao das demais.” (Fraga & Silva, 2012, pp. 73-74).
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, 134).
Diversidade do Conselho de Administração e Estrutura de Capital	“Os autores apresentaram que há uma relação positiva e significante 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 diversidade e o endividamento” (Nisiyama & Nakamura, 2018, p. 561).
Qual é 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 & Rais, 2016. p, 120).
Diversidade de Gênero nos Conselhos de Administração e sua Relação com Desempenho e Risco Financeiro em Empresas Familiares	“Embora a representatividade feminina nos conselhos corporativos continue a ser um tema central, ainda não há existe um consenso com relação aos benefícios econômicos e financeiros que tais reformas possam trazer” (Costa et al., 2019, p. 722).

A Diversidade de Gênero Pode Afetar a Liquidez e o Risco das Companhias?

“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, p. 9)

Características dos Conselhos de Administração e Desempenho das Firms Brasileiras de Capital Aberto

“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 & Silva, 2008, p. 20).

Fonte: Elaboração própria

Com base nos resultados e contribuições de alguns artigos, infere-se 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 nas organizações, percebeu-se que há lacunas, ao notar-se, nos materiais analisados, que boa parte dos Conselhos de Administração ainda é composta por homens em sua maioria, bem como quando os artigos apontam que os cargos de alta gestão ainda são mais ocupados por homens brancos. Percebeu-se, ainda, 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 o 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 3.



Figura 3. Nuvem de palavras.

Fonte: Elaboração própria.

Os termos mais destacados são os que mais ocorrem no texto. Assim, percebeu-se 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. Por fim, cabe ressaltar que a diversidade é um elemento crucial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Quando se abraça a diversidade, reconhecem-se e valorizam-se as diferenças entre as pessoas, sejam elas de gênero, raça, etnia, religião, orientação sexual, entre outras características. Isso permite celebrar a variedade de perspectivas, habilidades e experiências que cada indivíduo pode trazer para o mundo. Além disso, ao promover a diversidade, cria-se um ambiente mais acolhedor e respeitoso para todos os membros da sociedade, independentemente de suas diferenças. É importante lembrar que a diversidade não é apenas uma questão de justiça social, mas, também, pode

trazer muitos benefícios práticos para as empresas, organizações e comunidades em geral. Ao aproveitar a variedade de talentos e habilidades, pode-se criar soluções mais criativas e eficazes para os desafios. Portanto, é crucial valorizar e promover a diversidade em todas as áreas da vida, para que se possa construir um futuro mais justo e inclusivo para todos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar, com base em artigos científicos já publicados, o contexto em que o tema “diversidade e inclusão” 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 junho de 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 os seus respectivos conceitos, citações e conteúdos relatados nestes. Foram analisados 48 artigos publicados em periódicos nacionais entre 1991 e junho de 2021, revelando que há uma discussão teórico-científica sobre a temática, mas a prática ainda apresenta baixo nível de diversidade em algumas organizações. Além disso, a inclusão ainda exige mais esforços por parte dos pesquisadores.

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 evidenciou 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.

Vale destacar algumas limitações encontradas para a realização da pesquisa, como: a utilização somente da base Spell para o levantamento de dados, impossibilitando apresentar análises de coautoria, coocorrências e cocitações, pois o *software* escolhido não era interligado com a Spell. 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.

Assim, apresentam-se como sugestões de pesquisas futuras: 1) realizar novo estudo bibliométrico, utilizando outras bases de dados, ampliando o campo de pesquisa, a fim de verificar o cenário fora do Brasil; 2) ao considerar a ausência de pesquisas em algumas dimensões da diversidade, aponta-se, 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) consultar também publicações de Congressos, a exemplo da Associação de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT), visando o cenário sobre diversidade e inclusão na área da Ciência Contábil.

Com base na análise dos estudos publicados, percebe-se que a questão da diversidade nas organizações ainda é um tema em aberto, com algumas pesquisas apontando para a existência de um baixo nível de diversidade na prática. Nesse sentido, a inclusão exige mais esforços por parte dos pesquisadores e das organizações, a fim de garantir a aceitação, interação e integração dos diversos indivíduos nas equipes de trabalho.

REFERÊNCIAS

- 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 Online*, (20) e020034. <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. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>
- Amaral, D. J., Godoy, A. S., César, A. M. R. V. C., & da Silva, A. A. (2007). Diversidade de Gênero e Formação do Endogrupo: Uma contribuição da teoria da troca entre líder e membro (LMX). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios-RBGN*, 9(24), 41-59.
- Aurélio. (2021). *Conceito de inclusão*. <https://www.dicio.com.br/aurelio-2/>
- Barata, R. D. C. B. (2017). Dez coisas que você deveria saber sobre o Qualis. *Boletim Técnico do PPEC*, 2(1), 17p-17p. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2016.v13.947>
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa edições, 70, 225.
- Bornmann, L. (2014). Do Altmetrics Point to the Broader Impact of Research? An Overview of Benefits and Disadvantages of Altmetrics. *Journal of Informetrics*, 8(4), 895-903.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Brunstein, J., & Jaime, P. (2009). Da estratégia individual à ação coletiva: grupos de suporte e gênero no contexto da gestão da diversidade. *RAE eletrônica*, 8. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482009000200004>
- Camargo, E. P. (2017). Inclusão social, educação inclusiva e educação especial: enlaces e desenlaces. *Ciência & Educação*, 23(1), 1-6. <https://doi.org/10.1590/1516-731320170010001>
- Campos, M. P. (2019) A inclusão de negros nas empresas: uma perspectiva negra da estratégia corporativa. Monografia (Bacharelado em Comunicação Social) – Escola de Comunicação da Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Carneiro, S. (1995). A mulher negra na década – a busca da autonomia. *Cadernos Geledés*, 5.
- Carneiro, S., & Santos, T. (1985). Mulher negra. *Conselho Estadual da Condição Feminina/Nobel*.
- Carvalho-Freitas, M. N. D., Toledo, I. D. Á., Nepomuceno, M. F., Suzano, J. D. C. C., & Almeida, L. A. D. (2010). Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas*, 50, 264-275. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902010000300003>
- Chizzotti, A. (2006). *Pesquisa em ciências humanas e sociais* (8th. ed.). 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>
- Costa, L., Sampaio, J. D. O., & Flores, E. S. (2019). Diversidade de gênero nos conselhos administrativos e sua relação com desempenho e risco financeiro nas empresas familiares. *Revista de Administração Contemporânea*, 23, 721-738. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019180327>
- Coutinho, M. C. (2006). Dialética da exclusão / inclusão em uma organização industrial. *RAE-eletrônica*, 5(1), 1-22. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482006000100008>
- Cronin, B. (1984). *The Citation Process: The Role and Significance of Citations in Scientific Communication*. Taylor & Francis.

- Desai, A. M. (2020). *Diversity in accounting: An ethical, social and practical imperative*. <https://www.accountingtoday.com/opinion/diversity-in-accounting-an-ethical-social-and-practical-imperative>
- Egghe, L. (2006). *Theory and Practice of the G-Index*. *Scientometrics*, 69(1), 131-152. <https://doi.org/10.1007/s11192-006-0144-7>
- 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.
- Ferdman, B. M. (2020). Liderança inclusiva: O fulcro da inclusão. *Liderança Inclusiva*, 3-24. Routledge.
- Fernandes, F. R., Lopes, F. M., Oliveira, G. A., Ferreira, T. S., Welzel, E., & Pereira, J. B. C. (2014). Atitudes de aceitação e rejeição de indivíduos às ações organizacionais em prol da diversidade da força de trabalho. *Revista Gestão Organizacional*, 7(1). <https://doi.org/10.22277/rgo.v7i1.1209>
- Ferreira, L. C. D. M., & Rais, L. A. (2016). Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18, 108-124. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i59.2769>
- Filippim, E. S., Schumarcher, M., & Alperstedt, G. D. (2018). A inserção de imigrantes haitianos em uma organização no Sul do Brasil: dificuldades e desafios. *Gestão e sociedade*, 12(31), 2067-2095.
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25. <https://doi.org/10.1590/S0034-7590200000300003>
- Fraga, J. B., & Silva, V. A. B. (2012). Board diversity and firm performance: an empirical investigation in the Brazilian market. *Brazilian Business Review*, 9(Special Ed), 55-77. <https://doi.org/10.15728/bbrconf.2012.3>
- Freire, S. (2008). Um olhar sobre a inclusão. *Revista da Educação*, 15(1), 5-20.
- Glänzel, W., & Moed, H. F. (2017). *Handbook of Quantitative Science and Technology Research: The Use of Publication and Patent Statistics in Studies of S&T Systems*. Springer. <https://doi.org/10.1007/1-4020-2755-9>
- Gomes, R. R., & Costa, M. T. P. (2017). Análise e Perspectivas do Laboratório de Acessibilidade da Universidade Federal do Rio Grande do Norte: um estudo de caso na Biblioteca Central Zila Mamede. *Revista Interface*, 14(2), 20-37.
- 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.
- Hunt, V., Yee, L., Prince, S., & Sundiatu Dixon-Fyle. (2018). *A diversidade como alavanca de performance*. McKinsey & Company.
- Lapoli, E. M., Paranhos, W. R., & Willerding, I. A. V. (2022). *Diversidades: o bê-á-bá para a compreensão das diferenças*. (1st. ed.) Pandion. <https://doi.org/10.29327/558185>
- Lara, L. F. (2013). A Gestão de Pessoas e o Desafio da Inclusão das Pessoas com Deficiência: Uma Visão Antropológica da Deficiência. *Capital Científico*, 11(3).
- Lazzaretti, K., Piekas, A. A. S., & Julkovski, D. J. (2019). Características dos Conselhos de Administração e desempenho das firmas brasileiras de capital aberto. *Revista Gestão Organizacional*, 12(3). <https://doi.org/10.22277/rgo.v12i3.5197>
- Leopoldino, C. B. (2015). Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 9(22), 853-868. <https://doi.org/10.21171/ges.v9i22.2033>
- Lopes, J., Antunes, H. & Rodrigues, R. (2018). Comparative Entrepreneurship between Western Europe and Latin America. *Entrepreneurship Research Journal*, 8(4), 1-20. <https://doi.org/10.1515/erj-2017-0058>
- Lounsbury, M., & Crumley, E. T. (2007). New practice creation: an institutional perspective on innovation. *Organization Studies*, 28(7), 993-1012. <https://doi.org/10.1177/0170840607078111>
- Maccali, N., Kuabara, P. S. S., Takahashi, A. R. W., Roglio, K. D. D., & Boehs, S. D. T. (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, 157-187. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>
- Marques, E. C., Júnior, 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*. Artmed.
- Moed, H. F. (2005). *Citation Analysis in Research Evaluation*. Springer. <https://doi.org/10.1007/1-4020-3714-7>
- 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. https://doi.org/10.1300/J147V22N01_04
- Nguyen, L. A., Evan, R., Chaudhuri, S., Hagen, M., & Williams, D. (2023). Inclusão no local de trabalho: uma revisão integrativa da literatura. *Revista Europeia de Formação e Desenvolvimento*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2022-0104>
- Nisiyama, E. K., & Nakamura, W. T. (2018). Diversidade do conselho de administração e a estrutura de capital. *Revista de Administração de Empresas*, 58, 551-563. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180604>
- Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-brasileiros da Universidade Estadual de Maringá (2020). NEIAB-UEM: Núcleo de Estudos Interdisciplinares Afro-brasileiros. *NEIAB (UEM) website*. <http://sites.uem.br/neiab/>
- Oliveira, I. G. S., Cardoso, S. P., Dias, R. S., & Borges, P., Júnior. (2019). Influence of Female boardroom presence on firm value: An analysis on companies listed on B3. *Revista de Negócios*, 23(3), 49-58.
- Pereira, J. B. C., & Hanashiro, D. M. M. (2010). Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão. *Revista de Administração Contemporânea*, 14, 670-683. <https://doi.org/10.1590/S1415-6552010000400007>
- Pessoa, F. E. N., Maia, A. J. R., Façanha, M. C., Guimarães, D. B., & Rebouças, S. M. D. P. (2020). Determinantes da diversidade de gênero das empresas do BRICS. *Revista Gestão Organizacional*, 13(3), 162-183. <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i3.4961>
- Prado Gonçalves, E. B., Espejo, M. M. S. B., Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2016). Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 35(1), 95-112. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v35i1.30050>
- Prudêncio, P., Forte, H., Crisóstomo, V., & Vasconcelos, A. (2021). Efeito da Diversidade do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva na Responsabilidade Social Corporativa. *BBR. Brazilian Business Review*, 18, 118-139. <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.18.2.1>
- Queiroz, C. S. R., Santos, G. S., Soares, L. J. S., Ossuna, V. S., & Pereira, M. S. (2018). Análise da literatura da base de periódicos spell sobre a temática gestão da diversidade.

- Revista Estudos e Pesquisas em Administração*, 2(2), 15-31. <https://doi.org/10.30781/repad.v2i2.6187>
- Ribeiro, G. M., Júnior, & Alves, A, Filho. (2020). A percepção de alunos com deficiência sobre a gestão para a inclusão: o caso do IFPB–Campus João Pessoa/PB. *Revista Interface-UFRN/CCSA ISSN Eletrônico 2237-7506*, 17(especial), 238-258. <http://orcid.org/0000-0002-9718-1711>
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236. <https://doi.org/10.1177/1059601104273064>
- Rocha, A. D., & Silva, J. F. D. (2008). Inclusão social e marketing na base da pirâmide: uma agenda de pesquisa. *RAE eletrônica*, 7. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482008000200007>
- Santiago, A. L. S., de Barros, E. T. P., & Bonfim, M. P. (2019). O vale contábil: uma análise da perspectiva de profissionais LGBTI+ sobre o mercado de trabalho. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 12(39), 240-257. <https://doi.org/10.3895/cqt.v12n39.9570>
- Santos, L. S. (2021). Diversidade e Inclusão no Ambiente Contábil: um estudo bibliométrico. Universidade Federal de Goiás UFG. XV Congresso Anpcont. Evento virtual.
- Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. R. (2009). Políticas de Diversidade nas Organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 49(3). <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>
- Sasaki, R. K. (2005). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. (6th. ed.). WVA.
- Scientific Periodicals Electronic Library. (2012). *Spell*. <http://www.spell.org.br/sobre/caracteristicas>
- Silva, C. A. G., Bitencourt, C. C., Zanandrea, G., & Froehlich, C. (2020). Proposição de um modelo teórico de Inovação Social para Inclusão de Imigrantes Senegaleses no Mercado de Trabalho. *Revista Capital Científico-Eletrônica (RCCe)*, 18(2), 118-130.
- Silveira, N. S. P. D., & Hanashiro, D. M. M. (2009). Similaridade e dissimilaridade entre superiores e subordinados e suas as implicações para a qualidade da relação diádica. *Revista de Administração Contemporânea*, 13, 117-135. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000100008>
- Sonza, I. B., & Valcanover, V. M. (2019). Can Gender Diversity Influence Liquidity and Risk of Companies? A Diversidade de Gênero Pode Afetar a Liquidez e o Risco de Companhias? *Revista BASE*, 16(4). <https://doi.org/10.4013/base.2019.164.05>
- Souza, M. J., Salvagni, J., Nodari, C. H., & Rasia, I. C. R. B. (2017). Inclusão de pessoas com deficiência: Das políticas públicas ao preconceito. *Revista Alcance*, 24(1), 022-035.
- Souza, N. S. (2021). *Tornar-se negro ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social*. Zahar.
- Teixeira, J. C., Oliveira, J. S., Diniz, A., & Marcondes, M. M. (2021). Inclusão e diversidade na administração: manifesta para o futuro-presente. *Revista de Administração de Empresas*, 61(3). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210308>
- Thomas, R. R., Júnior (1990). From affirmative action to affirmative diversity. *Harvard Business Review*, 68(2), 107-117.
- Wailes, N., & Michelson, G. (2008). The transfer of management ideas to a watern “periphery”: the case of corporate social responsibility in Australia. *International Studies of Management and Organization*, 38(4), 100-118. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825380405>
- Werneck, C. (2000). *Ninguém mais vai ser bonzinho: na sociedade inclusiva*. (2nd. ed.). WVA.
- Werneck, C. (2003). *Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre seu valor humano*. (2nd. ed.). WVA.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. (2nd. ed.). Artmed.

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica

CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano

José Carlos Lázaro da Silva Filho

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus**E-mail:** revistacontextus@ufc.br

A Contextus assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOS

Alane Siqueira Rocha (UFC)

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

SUORTE ADMINISTRATIVO E DE EDITORAÇÃO

Heloisa de Paula Pessoa Rocha (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)

Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)

Allysson Alex Araújo (UFCA)

Andrew Beheregarai Finger (UFAL)

Armando dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)

Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)

Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)

Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)

Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)

Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)

Ellen Campos Sousa (Gardner-Webb, EUA)

Gabriel Moreira Campos (UFES)

Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)

Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)

Jorge de Souza Bispo (UFBA)

Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)

Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)

Marcos Cohen (PUC-Rio)

Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)

Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)

Minelle Enéas da Silva (Universidade de Manitoba, Canadá)

Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)

Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)

Rosimeire Pimentel (UFES)

Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)

Susana Jorge (UC, Portugal)

Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)

Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)

Danielle Augusto Peres (UFC)

Diego de Queiroz Machado (UFC)

Editinete André da Rocha Garcia (UFC)

Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)

Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Fátima Regina Ney Matos (ISMT)

Mario Henrique Ogasavara (ESPM)

Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)

Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)

Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)

Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)

Denise Del Pra Netto Machado (FURB)

Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)

Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)

Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)

Francisco José da Costa (UFPB)

Isak Kruglianskas (FEA-USP)

José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)

José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)

José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)

José Célio de Andrade (UFBA)

Luciana Marques Vieira (UNISINOS)

Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)

Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)

Marcelle Colares Oliveira (UFC)

Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)

Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)

Mozar José de Brito (UFL)

Renata Giovinzio Spers (FEA-USP)

Sandra Maria dos Santos (UFC)

Walter Bataglia (MACKENZIE)