



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**



**JAINÉ DE OLIVEIRA CARNEIRO**

**GESTÃO DA DIVERSIDADE NOS TRABALHOS DO ENANGRAD (2020-2023)**

**MARIANA  
2024**

**JAINE DE OLIVEIRA CARNEIRO**

**GESTÃO DA DIVERSIDADE NOS TRABALHOS DO ENANGRAD (2020-2023)**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em Administração.

**Orientadora: Profa. Dra. Daniela Leandro Rezende**

**MARIANA  
2024**

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

C289g Carneiro, Jaine De Oliveira.  
Gestão da diversidade nos trabalhos do ENANGRAD (2020-2023).  
[manuscrito] / Jaine De Oliveira Carneiro. - 2024.  
35 f.

Orientadora: Profa. Dra. Daniela Leandro Rezende.  
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Encontro Nacional de Cursos de Graduação em Administração. 2.  
Administração de pessoal. 3. Bibliometria. 4. Pluralismo cultural. I.  
Rezende, Daniela Leandro. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III.  
Título.

CDU 005.21

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário Coordenador  
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Jaíne de Oliveira Carneiro

### Gestão da diversidade nos trabalhos do Enangrad (2020-2023)

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração

Aprovada em 07 de fevereiro de 2024

#### Membros da banca

Prof.ª Dra. Daniela Leandro Rezende - Orientadora (Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof.ª Dra. Maria Lígia Elias - (UniCesumar)

Prof. Dr. Antonio Carlos Andrade Ribeiro - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Daniela Leandro Rezende, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 08/02/2024



Documento assinado eletronicamente por **Daniela Leandro Rezende, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 09/02/2024, às 11:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0666658** e o código CRC **F81BA17D**.

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar como a gestão da diversidade vem sendo abordada no âmbito das pesquisas da Administração. Para isso, foi utilizada a base de dados do Encontro Nacional de Cursos de Graduação em Administração (ENANGRAD) para se realizar uma análise bibliométrica. A pesquisa examinou 13 trabalhos relacionados à gestão da diversidade no Enangrad, identificando uma ênfase significativa no tema de gênero (38,46%), com lacunas em outros eixos, como geração e questões cognitivas. A prevalência de estudos na área de Gestão de Pessoas reflete o reconhecimento do desafio que a diversidade representa para essa disciplina e reforça achados prévios. A análise bibliométrica revelou uma predominância de abordagens qualitativas (53,85%) e uma concentração geográfica na região Sudeste. O conceito de diversidade varia entre os estudos, sendo que alguns não oferecem uma definição clara. Contudo, a discussão permite estabelecer conexões que permitem relacionar a percepção de diversidade dos autores com trabalhos do referencial teórico, que versam sobre a diversidade. Conclui-se que ainda existem divergências acerca do conceito de diversidade, mas os estudos convergem ao reconhecer que a gestão da diversidade é uma vantagem competitiva para as empresas. Destaca-se a importância de criar um ambiente seguro para explorar as diferentes dimensões da diversidade, sejam elas primárias, como gênero, raça, orientação sexual e habilidades físicas, ou secundárias, relacionadas à formação educacional, local de origem e experiências individuais.

Palavras-chave: Gestão da Diversidade. Enangrad. Análise Bibliométrica.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to analyze how diversity management has been addressed in academic contexts. To achieve this, the database of the National Meeting of Undergraduate Administration Courses (Enangrad) was used for a bibliometric analysis. The research examined 13 works related to diversity management at Enangrad, identifying a significant emphasis on the gender theme (38.46%), with gaps in other axes such as ageism and cognitive issues. The prevalence of studies in the field of People Management reflects the acknowledgment of the challenge that diversity poses to this discipline. The bibliometric analysis revealed a predominance of qualitative approaches (53.85%) and a geographic concentration in the Southeast region. The concept of diversity varies across studies, with some not providing a clear definition. However, the discussion allows for connections to be established with definitions from other authors in the field. It is concluded that there are still divergences regarding the concept of diversity, but studies converge in recognizing that diversity management is a competitive advantage for companies. The importance of creating a safe environment to explore different dimensions of diversity is emphasized, whether they are primary, such as gender, race, sexual orientation, and physical abilities, or secondary, related to educational background, place of origin, and individual experiences.

**Keywords:** Diversity Management. Enangrad. Bibliometric Analysis.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>12</b>
3.1 Delineamento.....	12
3.2 Processo de Coleta de Dados.....	13
3.3 Processo de Análise de Dados .....	15
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>16</b>
4.1 Caracterização da amostra.....	16
4.2 Análise bibliométrica.....	19
4.3 Como a diversidade é tratada no âmbito da graduação em Administração .....	21
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXO A – ANAIS DO 31º ENANGRAD.....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO B – ANAIS DO 32º ENANGRAD .....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXO C – ANAIS DO 33º ENANGRAD.....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXO D – ANAIS DO 34º ENANGRAD.....</b>	<b>35</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Na atualidade, muito se discute e vislumbra a questão da inclusão no cotidiano e no mercado de trabalho dos grupos considerados marginalizados, que historicamente não foram e ainda não são tratados com equidade. No que tange à responsabilidade do Estado em garantir a inserção desses, existe a adoção das ações afirmativas. Ação afirmativa, segundo Júnior, Campos, Daflon e Venturini (2018, p. 13) “é todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo”. Para o contexto organizacional, Renner e Gomes (2000, p. 33) apontam que essas têm como objetivo “promover transformações relevantes que contribuam para a mudança da realidade, seja a partir de ações focadas em seu público interno ou pela atuação positiva nas suas relações com a cadeia de valor”.

O tema é tratado no escopo da Administração como gestão da diversidade. De acordo com Júnior e Hein (2021, p. 261) “o tema existe na agenda de pesquisa dos estudos organizacionais desde o final do século XX, e sua origem pode ser encontrada nos Estados Unidos.” Além disso, apontam que “ele está associado a políticas de ação afirmativa implementadas no país no final de 1960, após o fim da segregação racial.”

Entretanto, Alves e Galeão-Silva (2004, p. 27) destacam que:

A gestão da diversidade tornou-se, então, parte integrante da ideologia dos administradores. Se, no contexto norte-americano, as ações afirmativas expuseram uma tensão interna que não podia mais ser negada ou abolida, a adoção da gestão da diversidade pelas empresas buscou deslocar a questão de um conflito político, incontrolável, para uma variável interna, funcional e controlável. Essa transformação inscreve-se nas estratégias burocráticas de antecipação de conflitos de caráter coletivo, resultado da ideologia tecnocrática, uma vez que se incentiva a competição entre os indivíduos, para reduzir a potencialidade do conflito estrutural.

Fraga *et al.* (2022, p.14) corrobora que “tratar a diversidade como algo do âmbito da gestão da diferença, alinhada à produtividade e à exigência do mercado, pode esvaziar e mercantilizar um entendimento tão relevante para a sociedade e para as organizações”. Importa, então, diferenciar os conceitos de gestão da diversidade e de ações afirmativas. Isso porque as ações afirmativas englobam políticas direcionadas a grupos socialmente discriminados, com vistas a superar histórico de discriminação. Possui como propósito assegurar que estes grupos excluídos possam competir em condições de igualdade com aqueles de grupos favorecidos, buscando alcançar igualdade (Alves; Galeão-Silva, 2004).

Além disso, a gestão da diversidade é algo em desenvolvimento nos Estudos Organizacionais e na área de Gestão de Pessoas, e por esse motivo não há um consenso sobre



o que vem a ser diversidade no que concerne à literatura brasileira. De fato, segundo Fraga *et al.* (2022, p.14), após uma ampla revisão sistemática acerca da literatura científica brasileira que versa sobre diversidade, “observou-se a ausência de conceituação do termo”. Diante disso, fica evidente que mais estudos acerca da gestão da diversidade precisam ser realizados com vistas a preencher essa lacuna.

Neste contexto, o estudo bibliométrico, que analisa tendências acerca da produção científica, torna-se uma ferramenta relevante para se realizar pesquisas que buscam verificar o que a literatura recente está trazendo acerca de determinado tema, neste caso, a gestão da diversidade. Explicitar como o termo tem sido utilizado é importante para dar embasamento a novas produções científicas e ser material para quem estuda o tema. Além disso, a forma como o termo é definido influencia as ações a serem desenvolvidas.

Nesse contexto, Teixeira *et al.* (2021, p. 3) elaboram um manifesto que não apenas aborda o papel dos periódicos científicos na reparação histórica de desigualdades na área de Administração, mas também se conecta à crítica do conceito e prática prevalentes da gestão da diversidade no meio acadêmico. Os autores argumentam que ações superficiais, como por exemplo, “chamar uma pessoa negra e uma mulher para um painel sobre diversidade, por exemplo, não configura uma prática de diversidade” e servem como mecanismos para despolitizar o tema. Portanto, ao adotar uma postura crítica, reconhecem a urgência de aprofundar o entendimento nas raízes da gestão da diversidade.

Assim, considerando que a referência dos estudos para debates e discussões na Administração no Brasil se dá no Encontro Nacional de Cursos de Graduação em Administração (Enangrad), seus Anais de evento tornam-se um espaço privilegiado para se entender como vem sendo retratada a diversidade entre os acadêmicos do Brasil. Isso porque o Enangrad tem como objetivo ser um espaço de debate sobre a qualidade do ensino de Administração e Gestão no Brasil, além de ser o maior evento de Graduação da América Latina (FECAP..., 2023).

Posto isso e considerando que a produção de alunos de graduação é influenciada diretamente pelo que é debatido nas aulas do curso, é razoável supor que as produções deste evento são, em alguma medida, um reflexo da maneira com que a gestão da diversidade está sendo incorporada na formação de gestores. Assim, tem-se a seguinte pergunta de pesquisa: "Como a produção proveniente do Enangrad define diversidade, considerando os trabalhos apresentados no período de 2020 a 2023?"

A fim de responder esta pergunta, foi realizado um levantamento sobre a diversidade nas publicações científicas da produção do Enangrad. Dessa forma, o presente trabalho é um

estudo bibliométrico que visa contribuir no entendimento do que se tem da diversidade no campo da Administração. Assim, o objetivo geral deste trabalho foi o de analisar abordagens sobre diversidade no campo da Administração a partir dos trabalhos científicos publicados no Enangrad no período compreendido entre os anos de 2020 e 2023. Especificamente, pretendeu-se conhecer as características dos autores que trabalharam o tema diversidade no âmbito dos estudos publicados no Enangrad; verificar quais são os principais temas ligados à diversidade que os trabalhos abordam; evidenciar a representatividade dos artigos, através de indicadores bibliométricos; e, apontar os conceitos de diversidade apresentados.

Justifica-se a realização desta pesquisa pela percepção de que o cenário mercadológico é desigual em desfavor da diversidade. Isso porque, apesar dos avanços em diversas áreas, ainda persistem disparidades significativas no tratamento e reconhecimento de diferentes grupos e identidades. Essa desigualdade se manifesta não apenas em questões de representatividade, mas também nas oportunidades de participação, ascensão profissional e na abordagem de conceitos relacionados à diversidade nos contextos organizacionais. Assim, a pesquisa busca aprofundar a compreensão dessas dinâmicas desiguais, identificando as nuances e os fatores que contribuem para tal disparidade, com o objetivo de contribuir para um ambiente mais inclusivo e equitativo.

Por esse motivo, é importante que trabalhos sejam realizados com vistas a entender, problematizar, discutir e propor soluções para esta problemática. Assim sendo, considerando a abrangência do Enangrad, este trabalho é relevante ao trazer uma síntese do conhecimento apresentado pelo evento em suas edições compreendidas entre 2020 e 2023, com vistas a entender o que está sendo discutido na literatura pertinente ao tema.

A pesquisa apresenta uma contribuição significativa à literatura nacional ao destacar possíveis lacunas, como evidenciado na própria exploração do conceito de diversidade (Teixeira *et al.*, 2021; Fraga *et al.*, 2022), que tem recebido pouca atenção. Além disso, traz inovação ao conduzir uma análise em um encontro de grande proporção, uma abordagem que é relativamente pouco explorada. Muitos estudos concentram-se em artigos já publicados, enquanto eventos como este oferecem a oportunidade única de examinar as pesquisas em andamento no país por meio dos *working papers*.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção, será apresentada uma revisão narrativa com vistas a explorar questões pertinentes em torno do problema de pesquisa e para isso alguns construtos foram estabelecidos.

São eles: diversidade, ação afirmativa e gestão da diversidade. Pretendeu-se com isso, trazer distintas conceituações da diversidade, metodologias que foram empregadas nos trabalhos estudados e apresentar as principais referências que definem o tema.

Em trabalho pioneiro, Nkomo e Cox (1994, p. 335) definem “diversidade como um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social”. Fleury (2000, p.20) corrobora essa definição ao apresentar a diversidade cultural. Para a autora, a diversidade refere-se à presença de pessoas com identidades distintas interagindo em um único sistema social. Dentro desses sistemas, coexistem grupos majoritários e minoritários. Os grupos majoritários são aqueles cujos membros historicamente desfrutaram de vantagens em termos de recursos econômicos e poder em comparação com outros.

No entanto, segundo alguns autores há limitação nessa definição. Para Alves, Galeão-Silva (2004, p.23) “esse conceito é complexo e de difícil operacionalização – para que se estabeleça uma medida de identidade, faz-se necessário definir operacionalmente quais características serão observadas e como serão agrupadas.”. Além disso, o conceito de diversidade cultural é bastante amplo e por esse motivo é crucial delinear o eixo temático ao abordar o conceito amplo de diversidade cultural. Entretanto, em meio às mudanças organizacionais em andamento, vários autores têm apresentado análises e contrapontos significativos em relação às teorias iniciais (Renner; Gomes, 2020, p. 37).

O uso do termo gestão da diversidade é uma evolução da ideia de ação afirmativa, baseada principalmente em resoluções governamentais, para a gestão de pessoas em uma organização. (Renner; Gomes, 2020, p. 37). No entanto, Alves, Galeão-Silva (2004) apresentam uma tensão nessa mudança, da ação afirmativa para gestão da diversidade, já que parte das empresas norte-americanas reagiram às leis que estabeleciam ações afirmativas, indicando que essas contrariariam o princípio da meritocracia. Assim, houve uma mudança do tratamento da diversidade, como algo gerenciável pelas empresas, a gestão da diversidade.

Para o contexto brasileiro, há uma forte tensão nessa mudança, segundo os autores, quando cruza com duas ideologias nacionais: a ideologia tecnocrática, em que a diversidade passa a ser vista como problema técnico (e não um problema social) e a ideologia da democracia racial brasileira, de que não há racismo e assim dificulta o reconhecimento da discriminação (Alves; Galeão-Silva, 2004). Os autores apontam que:

No Brasil não é possível empregar diretamente um programa de gestão da diversidade sem que ocorra uma climatização, devido à dificuldade histórica de identificar alguns grupos discriminados. O mito da democracia racial brasileira dificulta o reconhecimento da discriminação e, por consequência, a identificação dos negros a serem recrutados e selecionados. A gestão da diversidade precisa afirmar a própria

existência da discriminação para se justificar, o que a coloca em tensão com a ideologia da democracia racial. Sem o reconhecimento da discriminação, não há sobre o que construir um discurso de igualdade de acesso ao trabalho (Alves; Galeão-Silva, 2004, p. 27).

Assim, é possível notar que o problema começa com a importação literal da ideia que está em florescimento em outros países, haja vista que o momento histórico vivenciado por uma localidade é diferente do outro, logo, não é possível fazer isso. É preciso que haja terreno fértil para que ideias como essa floresçam. Marques (2021) vai ao encontro dos achados dos autores supramencionados ao considerar que através das ações afirmativas os Estados pretendiam superar os problemas sociais construídos durante a história.

Além disso, Marques (2021) aponta que os objetivos gerencialistas abordados em Administração dificultam que os projetos políticos abordem todos os aspectos para transformar a realidade dos grupos afetados. Alves, Galeão-Silva (2004) reforçam que a gestão da diversidade sem um alto rigor sobre a visualização e reconhecimento das discriminações pode contribuir para a negação do preconceito por reduzir as diferenças em mercadorias.

Teixeira *et al.* (2021, p. 9), ponderam que “compreender que o que se nomeou diversidade também está relacionado a um entendimento específico sobre a hegemonia masculina na área: representada por homens cis brancos heterossexuais, de classe média e residentes nas regiões Sudeste e Sul do País”. Ainda de acordo com os autores, para que se repolitize as teorias e práticas administrativas em relação à diversidade, é crucial ir além de abordagens individuais e explorar as origens dessa problemática. Isso envolve uma compreensão mais profunda das dimensões institucionais e estruturais que moldam o campo, considerando como essas estão influenciadas pelas relações históricas e políticas que dão forma à realidade social como um todo (Teixeira *et al.*, 2021, p. 5).

Cumprido apresentar, ainda a definição da diversidade apresentada por Fraga *et al.* (2022) após uma abrangente revisão sistemática acerca da diversidade:

compreende-se a diversidade como um conceito polissêmico que abarca noções de representatividade, proporcionalidade, equidade de oportunidades, respeito às diferenças e inclusão. No contexto organizacional, a diversidade se reflete em diferentes grupos que fazem parte da sociedade dentro do espaço de trabalho, com efetiva participação nos processos decisórios e senso de pertencimento. Como conceito vivo, a diversidade é dinâmica e indissociável de aspectos históricos, bem como de atravessamentos sociais, econômicos, políticos e culturais (Fraga *et al.*, 2022, p. 14).

Além disso, os autores destacam as diversidades que a diversidade cobre, inclusive, utilizam o termo “guarda-chuva”, porque abriga as dimensões “relativas a gênero, corpo,

estética, deficiência, raça, cor, etnia, geração, sexualidade, orientação sexual, religião, formação, classe social, origem geográfica e cultural (Fraga *et al.*, 2022). Adicionalmente contempla aquelas pessoas que também são estigmatizadas por características mais ou menos perceptíveis em um primeiro momento.

Os autores também apresentam, a partir de sua revisão sistemática, as lacunas que carecem de atenção por parte dos estudos científicos, como a necessidade de abordar a interseccionalidade entre diversas características, como proposto pelo feminismo negro, considerando gênero, raça e classe simultaneamente. Além disso, destaca-se a importância de explorar a heterogeneidade dentro de grupos identitários, como mulheres, pessoas negras, indígenas e LGBTQIA+. Há também o debate sobre neurodiversidade e diversidade cognitiva. A abordagem interdisciplinar, integrando campos como antropologia, geografia e educação, é proposta para ampliar as perspectivas sobre movimentos migratórios, desigualdade social, educação inclusiva e inserção no mercado de trabalho. Questões como tokenismo, diversity washing e a retomada de obras clássicas do pensamento social brasileiro também são citadas (Fraga *et al.*, 2022).

Segundo Ferreira (2015), relacionado à diversidade nas organizações há estudos com vários enfoques, com destaque para as pessoas com necessidades especiais; raça e etnia; inclusão de pessoas com orientações sexuais diversas, gays, lésbica, travestis, e ressocialização de ex-detentos; bem como aspectos relacionados a diferença de idades nas organizações, bem como diferença de gênero. No entanto, é preciso salientar o apontado por Fraga *et al.* (2022), quanto à sub-representação de determinados eixos, como a questão da falta de interseccionalidade nos estudos acerca de pessoas LGBTQIA+ e de diversidade geracional, que se apresenta como um campo praticamente inexplorado.

Rizzi (2020) ressalta a relevância de reconhecer e gerir a diversidade não apenas visando ao bem-estar individual, mas também como uma questão de justiça organizacional, buscando proporcionar acesso equitativo a oportunidades para pessoas e grupos sociais com realidades distintas. Por sua vez, Filho (2020) sugere que uma proposta eficaz para superar desafios a médio e longo prazo é fundamental para o sucesso da gestão da diversidade nas empresas e organizações.

De acordo com Matte, Dos Santos (2017) a gestão da diversidade deve ter como base a equidade. Outrossim, Matte, Dos Santos (2017), destaca o papel social da empresa ao contratar, conservar e promover a Pessoa com Deficiência (PcD), as empresas devem identificar os potenciais e oferecer possibilidade de desenvolvimento profissional. No entanto, a gestão da

diversidade não é um pacote com soluções prontas, mas um processo no qual as pessoas aprendem a se relacionar com as diferenças. (Matte; Dos Santos, 2017, p. 6).

De acordo com Andrade, Macêdo, Oliveira (*apud* Ferreira *et al.*, 2015, p. 3) “a compreensão das questões de gênero, masculinidade, diversidades e minorias no ambiente organizacional, tornam-se prioritária para as organizações, pois ao realizarem uma política inclusiva e respeito das diversidades no contexto organizacional, elas podem sair fortalecidas e contribuir para o amadurecimento dos debates internos e seus limites (Andrade; Macêdo; Oliveira, 2014).

Ferreira (2015) reforça que constatou nas análises a resistência ao se falar de raça nos estudos encontrados, tratada de forma rasa, evidencia a importância da discussão da temática e diz sobre fazer valer o direito de todos, aprofundando sobre a inclusão. Inclusive, Alves e Galeão-Silva (2004, p. 28) apontam que “combinada ao mito da democracia racial, a gestão da diversidade contribui para a negação do preconceito por meio da redução das diferenças à forma de mercadoria, realizando um movimento de reificação das relações sociais.” Entretanto, para os autores, “a convivência em organizações menos homogêneas tem o potencial de gerar questionamentos que, de forma paradoxal, podem trazer novas formas de resistência à tendência de regressão contidas na própria gestão da diversidade” (Alves; Galeao-Silva, 2004, p. 28).

Dessa forma, com base nos conceitos expostos, este trabalho tem como objetivo, por meio de uma análise bibliométrica, elucidar como o conceito de diversidade tem sido definido no meio acadêmico, utilizando artigos publicados nos Anais do Enangrad no período de 2020 a 2023. O próximo tópico apresenta o método utilizado para atingir ao objetivo proposto.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Delineamento**

Para atingir os objetivos propostos, foi usada a pesquisa bibliométrica, que segundo Araújo (2006), citado por Matte e Santos (2017, p. 88), é uma pesquisa que “destina a quantificar, identificar, analisar e descrever uma série de padrões referentes a produção de pesquisa científica de determinado tema ou assunto em questão”.

O trabalho consiste em quantificar a produção que aborda determinada temática e analisar quais são suas características. De acordo com Donthu *et al.* (2021), o objetivo da análise bibliométrica é, a partir de dados bibliométricos, apresentar o estado da estrutura

intelectual e as tendências emergentes de um tópico ou campo de pesquisa. Além disso, deve ser utilizado quando o escopo da revisão é grande, como é o caso da diversidade.

De acordo com Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa é uma pesquisa orientada a problemas humanos ou sociais, com base em testes de teorias, consistindo em variáveis quantificadas numericamente, através de análise estatística. Do ponto de vista do objetivo, a pesquisa é exploratória e descritiva. Na pesquisa exploratória, de acordo com Gil (2009), a finalidade “é proporcionar uma familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito.” Já na pesquisa descritiva, também de acordo com Gil (2009), é estabelecer relações entre variáveis e uma das técnicas que se utiliza é a observação sistemática.

### **3.2 Processo de Coleta de Dados**

A estratégia de coleta de dados baseou-se, então, nos Anais do Enangrad, publicados anualmente pela Angrad. Importa destacar o motivo pelo qual optou-se pelo Enangrad e não outro evento da administração, como por exemplo o Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Uma das motivações do trabalho foi verificar, de forma indireta, através dos Anais do Enangrad, como a gestão da diversidade vem sendo tratada na graduação. Cabe salientar, que no Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) há uma divisão temática chamada Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, que aborda exatamente os temas que se buscou desenvolver neste trabalho. Ademais, trata-se de um evento voltado para a pós-graduação em administração e contabilidade.

Assim, considerando os objetivos pretendidos, o Enangrad torna-se uma opção mais adequada. Isso porque, ainda que existam autores com nível de mestrado e doutorado, o evento contempla estudantes de graduação, o que não é o caso do EnANPAD. A consulta à base de dados tem o objetivo de analisar os anos de **2020, 2021, 2022 e 2023**. A restrição do período é que, de acordo com o suporte da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (Angrad), devido a uma mudança no sistema em 2020, só estão disponíveis os anais a partir do ano de 2020.

Em um primeiro momento, para encontrar artigos relacionados ao tema e extrair um número maior de artigos, foram utilizadas as seguintes palavras-chave: diversidade, *diversity*, *inclusion*, inclusão, gênero, raça, mulher, interseccionalidade, racismo, lgbt, lgbtqia+, capacitismo, ações afirmativas, identitarismo e deficiência. Os descritores foram inseridos

sozinhos, um de cada vez. Não se utilizaram operadores *booleanos*. Os resultados da busca de descritores que apresentaram algum trabalho estão apresentados na tabela 1.

Tabela 1 - Resultados da busca nos Anais do Enangrad

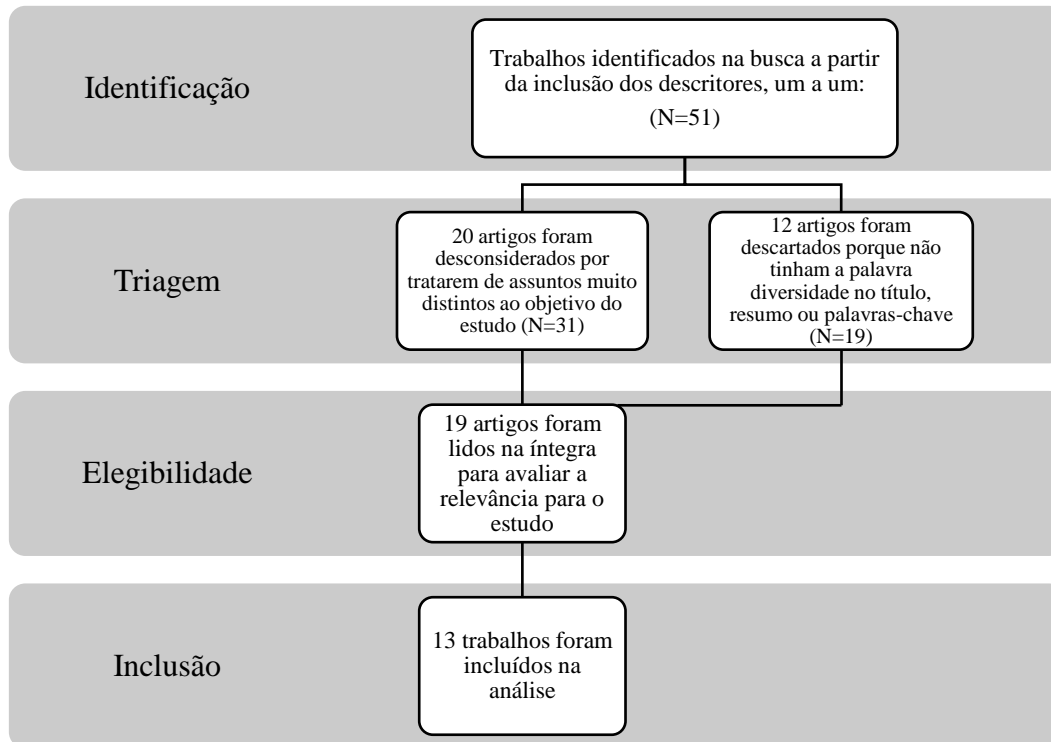
Descritor	Número de resultados
Diversidade	7
Mulher	12
Inclusão	3
Gênero	9
Lgbt	2
Deficiência	5
Feminismo negro/negra	1
Feminism/black	1
Feminino	7
Assédio	2
Black	1
Interseccionalidade	1
Total	51

Fonte: elaboração própria.

Ademais, o critério essencial para a inclusão na amostra diz respeito a presença da palavra “diversidade” ou no título do artigo, ou nas palavras-chave, ou no resumo. Vide anexos (A ao D). A síntese do processo de coleta de dados está apresentada na Figura 1.



Figura 1 – Fluxograma de coleta de dados



Fonte: elaboração própria.

Feito isso, foi montado um banco de dados no Microsoft Excel, contendo as principais características de todas as publicações. As variáveis consideradas na análise são: marcador/eixo diversidade, ano de publicação, número de autores, sexo de autores/a, titulação, vínculo institucional, palavras-chave, área temática, se o trabalho é teórico ou empírico, qual(is) tema(s) da diversidade foi (foram) abordado (s) no trabalho e a abordagem metodológica empregada, se foi quantitativa ou qualitativa.

### 3.3 Processo de Análise de Dados

A técnica de análise é a estatística descritiva, na qual segundo Reis (2002, p. 31) a utilização desse método serve para “organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou comparar tais características entre dois ou mais conjuntos de dados”.

Reis (2002) aponta que “as ferramentas descritivas são os muitos tipos de gráficos e tabelas e também medidas de síntese como porcentagens, índices e médias.” Ademais, como o objetivo do trabalho é verificar como o conceito de diversidade vem sendo trabalhado, foi apresentada, sempre que possível, a definição de diversidade. Quando esta não estava

disponível, procedeu-se com a leitura dos textos para identificar autores da área da diversidade que se relacionam com o entendimento de diversidade apresentado pelos autores.

Cabe destacar que foi realizada a análise descritiva da amostra, com o indicado anteriormente, já que, conforme sugerem Clemente e Galvão (2019) estas informações enriquecem a análise bibliométrica e trazem importantes informações que darão suporte para os resultados dos indicadores bibliométricos que são apresentados em seguida. Na análise descritiva são apresentadas: a evolução das publicações, as frequências dos sexos dos autores, dos vínculos, os temas de diversidade mais abordados e quais as abordagens foram mais utilizadas.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Caracterização da amostra

A partir da busca nos Anais do Enangrad foram identificados 13 trabalhos que abordam a temática da gestão da diversidade e apresentam o termo “diversidade” em seu título, conforme especificado na metodologia. A tabela 2, apresenta os eixos de diversidade abordados na amostra.

Tabela 2 - Eixos/ Marcadores abordados

Eixo/Marcador	Frequência	%
Geral	4	30,77
Gênero	5	38,46
Raça	1	7,69
Sexualidade	2	15,38
Deficiência	1	7,69
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Resultados da pesquisa (2023).

Nota-se que há muitos estudos relacionados ao gênero, com 38,46% do universo de trabalhos estudados abordando este eixo temático. No entanto, há subrepresentação dos outros temas e inexistência de abordagem de temas como geração e questões cognitivas, por exemplo,

o que vai ao encontro da literatura que versa sobre o tema, vide Alves e Galeão (2004) e Fraga *et al.* (2022), quando afirmam que alguns tipos de diversidade são mais abordados em detrimento de outros.

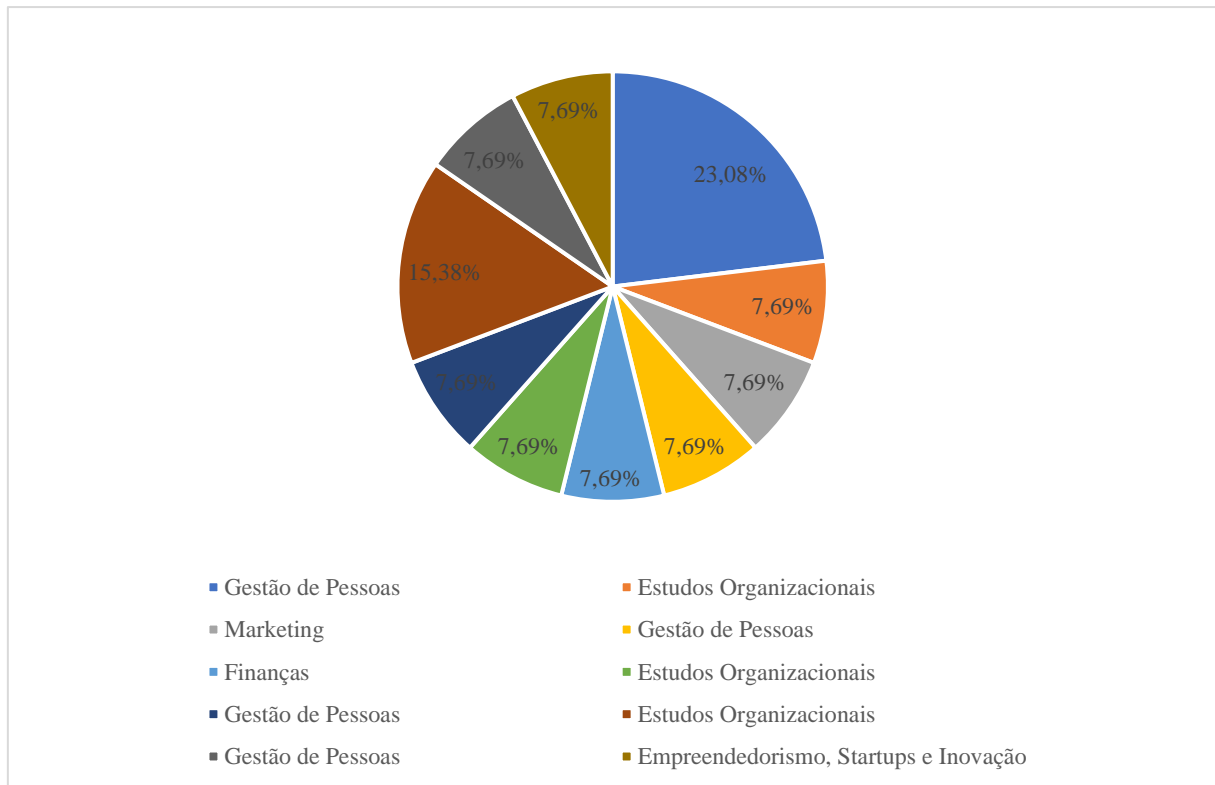
Em seguida, serão apresentadas as áreas temáticas do Enangrad em que foram publicados os estudos que compõem a amostra. No ano de 2020, havia 22 áreas temáticas no evento e foram apresentados 452 trabalhos, em 2021, 11 áreas temáticas e 227 trabalhos, em 2022, 12 áreas temáticas e 293 trabalhos e em 2023, 26 e 326, respectivamente. A Tabela 3 e a Figura 2 apresentam as áreas temáticas em que os trabalhos que versam sobre a diversidade foram apresentados, por ano.

Tabela 3 - Quantidade de artigos por área temática do Enangrad

Ano	Área temática	Quantidade de artigos
2020	Gestão de Pessoas	3
2020	Estudos Organizacionais	1
2020	Marketing	1
2021	Gestão de Pessoas	1
2021	Finanças	1
2022	Estudos Organizacionais	1
2022	Gestão de Pessoas	1
2023	Estudos Organizacionais	2
2023	Gestão de Pessoas	1
2023	Empreendedorismo, Startups e Inovação	1
<b>Total</b>	-	<b>13</b>

Fonte: Resultados da pesquisa (2023).

Figura 2 - Quantidade de artigos por área temática do Enangrad



Fonte: Resultados da pesquisa (2023).

A prevalência de estudos incluídos no eixo temático da Gestão de Pessoas em todos os anos pode ser explicada pelo argumento utilizado por Liberato (2021) de que a gestão da diversidade é um desafio para a gestão de pessoas, e sobre os profissionais e estudiosos da área recai a responsabilidade de se pronunciar a respeito, estudar e divulgar a questão da diversidade. A autora aponta os benefícios da gestão da diversidade por um viés economicista, das vantagens em relação ao lucro e a imagem da empresa.

Além disso, a segunda área temática que mais concentrou trabalhos acerca da diversidade foi a de Estudos Organizacionais. Acerca disso, cabe refletir acerca do que dizem Carrieri e Correia (2020) sobre esta área temática. Para os autores é essencial reconhecer as organizações como compostas por sujeitos, evitando desvincular a organização das práticas desses indivíduos. Somente através dessa abordagem será possível a reavaliação da gestão, gerenciamento e administração e o afastamento de uma visão totalizante.

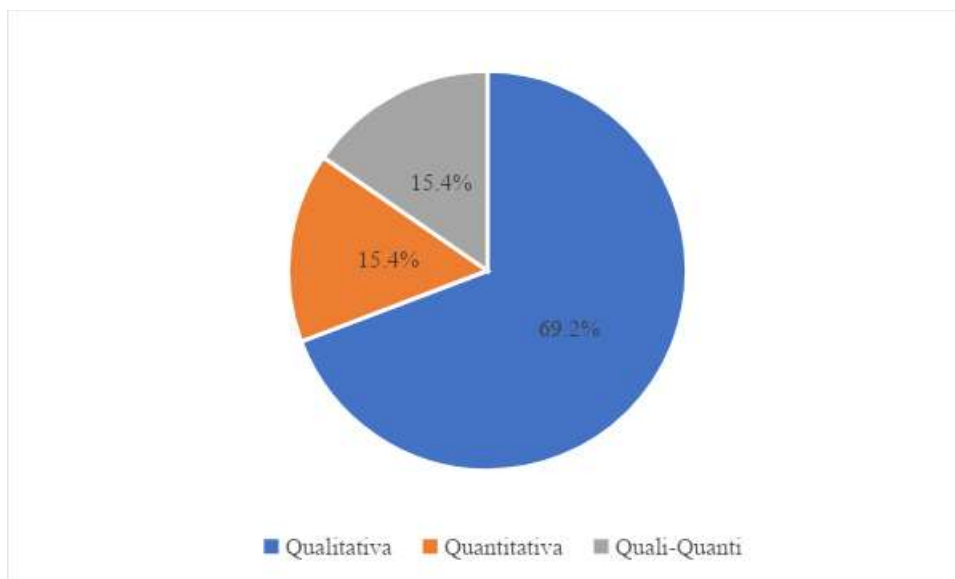
No contexto desta pesquisa, os estudos que se inserem na área de Estudos Organizacionais abordam temáticas relacionadas a gênero, sexualidade e à maneira como grandes empresas lidam com a diversidade. Nesse contexto, a reflexão proposta por Carrieri e Correia (2020) revela sua relevância, uma vez que, ao ser uma área multidisciplinar, esses

estudos podem se beneficiar significativamente ao buscar construir um conhecimento relevante e compreensível para a vida cotidiana, evitando abordagens excessivamente amplas e generalizadas. Nesse sentido, a história emerge como um aliado crucial nesse processo, pois permite focar nos grupos historicamente excluídos e que tiveram seus direitos negados, tornando-se um ponto central nos estudos organizacionais.

#### 4.2 Análise bibliométrica

Adicionalmente, conforme preconizado por Clemente e Galvão (2019), ao conduzir um levantamento bibliométrico, é essencial analisar os métodos de pesquisa empregados, a fim de compreender quais abordagens são privilegiadas na construção do conhecimento em determinada área. Nesse sentido, foi realizada uma análise minuciosa em cada um dos trabalhos para identificar a metodologia utilizada na obtenção dos resultados, conforme apresentado na Figura 3 abaixo.

Figura 3 – Metodologias utilizadas nos trabalhos analisados



Fonte: Resultados da pesquisa (2023).

Destaca-se a relevância do emprego de métodos científicos de abordagem qualitativa por mais da metade da amostra, sendo que os mesmos englobam revisões de literatura (30,76%), entrevistas com análise de conteúdo e descritiva (30,76%), e análise documental (7,7%) para registrar os resultados. No que concerne aos estudos de natureza qualitativo-quantitativa, um

deles adotou entrevistas semiestruturadas como instrumento de coleta de dados, enquanto o outro realizou uma análise bibliométrica (7,7% cada).

Quanto às pesquisas quantitativas, a utilização de questionários (7,7%) e análise documental (7,7%) foi predominante, com todas as interpretações sendo conduzidas através de estatística descritiva. É importante observar que não foram identificados nos trabalhos modelos estatísticos para realizar inferências acerca dos dados coletados. Ademais, 46,16% dos trabalhos são teóricos, isto é, foi baseado principalmente na revisão e análise de teorias existentes, conceitos, frameworks e literatura relevante sobre um determinado tópico e 53,84% envolveram a coleta e análise de dados.

Nesta análise, destaca-se que a abordagem metodológica predominante foi a qualitativa, presente em nove dos 13 trabalhos da amostra. A escolha por métodos qualitativos parece ser mais utilizada ao considerar que o conceito de diversidade é subjetivo, como indicado por Fleury (2000). No estudo da autora, ela explora o conceito de diversidade adotado por sete empresas em suas iniciativas de gestão da diversidade, revelando que cada empresa interpreta o conceito de maneira única. Esse aspecto justifica a opção pelos métodos qualitativos, já que cada gestor aborda a diversidade de uma forma distinta dentro das organizações. Dessa forma, a escolha metodológica alinha-se à natureza subjetiva e interpretativa do conceito de diversidade nas organizações.

Há ainda uma análise a ser apresentada, que diz respeito ao gênero dos autores das pesquisas selecionadas. Cabe ressaltar que as relações de coautoria se dão da seguinte forma: os alunos escrevem os trabalhos e são inseridos como primeiro(s) autor(es) do trabalho, e o professor que orienta o trabalho se insere como último autor. A soma dos autores de todos os artigos que compõem a amostra é 47, destes, 29 (61,7%) são autoras e 18 (38,3%) são autores. Além disso, considerando os primeiros autores, que geralmente são o autor principal, temos que 10 são mulheres e três são homens. Os textos cujos primeiros autores são do sexo masculino são relativos aos eixos temáticos de sexualidade, raça e diversidade geral.

Este resultado é importante de trazer à reflexão porque conforme Lino e Mayorga (2016) a produção científica feminina está crescendo nas últimas décadas, inclusive com mais mulheres na posição de primeira autora e de última, que geralmente se trata do orientador. No entanto, as autoras destacam que ainda há uma séria segmentação das grandes áreas que apresentam presença feminina, a saber: as mulheres são maioria nas ciências humanas e sociais e minoria nas ciências exatas. Nas áreas da saúde e agrárias há maior equilíbrio. No caso deste trabalho, os temas que dizem respeito ao gênero, foram discutidos por três autores do sexo masculino, o que é um resultado interessante, uma vez que 38,46% da amostra é composta por

artigos cuja diversidade abordada é o gênero. Além disso, apenas o trabalho que versa sobre a raça foi escrito exclusivamente por homens.

Quanto à região geográfica dos primeiros autores, observou-se que 69,23% das publicações são de autores vinculados a instituições do Sudeste e 15,38% do Nordeste e do Sul. Isso reflete que a construção do conhecimento continua concentrada na região Sudeste, onde há maior número de centros universitários. De fato, ao pesquisar em plataformas de busca de artigos, como o SciELO e o Google Acadêmico, encontramos que em diversas áreas do conhecimento a produção científica está concentrada no Sudeste e no Sul do país.

### 4.3 Como a diversidade é tratada no âmbito da graduação em Administração

O último subtópico desta seção aborda o conceito de diversidade, destacando o autor utilizado na definição, quando houver, dos trabalhos analisados. Os títulos, referências e conceitos discutidos por cada trabalho da amostra são apresentados de maneira organizada no Quadro 1, oferecendo uma visão abrangente das nuances abordadas por essas pesquisas.

Quadro 1 – Conceitos de diversidades expostos pelos trabalhos analisados

Referência	Título	Conceito de Diversidade
Soranz <i>et al.</i> (2020)	A relação entre Práticas de Gestão da Diversidade e a Percepção de Desempenho em Inovação: Um estudo em empresas Brasileiras	As práticas de diversidade referenciadas nesse trabalho incluem as atividades desenvolvidas pelas organizações, baseadas em seus modelos de gestão, em prol da diversidade. Por este motivo, o termo “práticas de diversidade”, referem-se às práticas de gestão de Diversidade (p. 2). Cox e Blake (1991), Thomas e Ely (1996), Scott (1995), entre outros tratam desde a observação da diversidade como vantagem competitiva para as organizações até abordagens mais paradigmáticas que entendem a diversidade organizacional como uma questão de aprendizagem (p. 1).
Sant'Ana; Melo; Gomes (2020)	Diversidade e igualdade: um estudo com mulheres que atuam na área de finanças	Não conceitua diversidade.
Silva <i>et al.</i> (2020)	Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros	O conceito de diversidade inclui aceitação e respeito. Significa entender que cada indivíduo é único e reconhecer nossas diferenças individuais. Podem ser ao longo das dimensões de raça, etnia, gênero, orientação

	no mercado de trabalho brasileiro	sexual, status socioeconômico, idade, habilidades físicas, crenças religiosas, crenças políticas ou outras ideologias. É a exploração dessas diferenças em um ambiente seguro, positivo e favorável. Trata-se de compreender uns aos outros e ir além da simples tolerância para abraçar e celebrar as ricas dimensões da diversidade contida em cada indivíduo (Patrick; Kumar, 2012) (p. 3-4)
Oliveira; Sousa; Silva (2020)	Consumo e pertencimento: um estudo com o público LGBT	Não conceitua diversidade.
Taveira; Savaira; Moraes (2020)	Os desafios na gestão de profissionais com deficiência física pelo olhar dos gestores de uma empresa da área de petróleo e gás	Alves e Galeão-Silva (2004) afirmam que a multiculturalidade no ambiente interno fornece vantagem competitiva e aumenta o desempenho da organização. As práticas de gestão da diversidade, segundo Hanashiro e Pereira (2010), são aquelas desenvolvidas com foco nas diferenças entre as pessoas. Corroborando com o pensamento de Alves e Galeão-Silva (2004), Pless e Maak (2004) afirmam que a diversidade é uma vantagem competitiva, pois promove a pluralidade de experiências, e isso contribui para solucionar problemas de formas distintas e inovadoras, que talvez não ocorressem numa organização homogênea (p. 6).
Santos <i>et al.</i> (2021)	Análise dos desafios enfrentados por mulheres que ocupam cargos de lideranças na região de Presidente Prudente/SP	A organização que possui a diversidade incorporada em sua rede de colaboradores, ou seja, constituída por pessoas do gênero feminino e masculino, obtém um ambiente mais propício e saudável. Quanto maior for a diversificação dos sexos nos cargos, incluindo as posições nos cargos de liderança, maior serão suas contribuições para a sinergia do todo, devido a diferentes concepções existentes (Scherer, 2017) (p. 3).
Nishi; Krauter (2021)	Um estudo sobre a presença de mulheres nos conselhos de administração das empresas brasileiras listadas no novo mercado	Não conceitua diversidade.
Silveira <i>et al.</i> (2022)	Diversidade e inclusão nas big four: a abordagem dos vieses inconscientes	Loden e Rosener (1991) são consideradas as pioneiras, apresentando a Roda da Diversidade. As autoras dividem a diversidade em duas dimensões, as primárias e as secundárias. As dimensões primárias são as diferenças imutáveis com as quais nascemos e que exercem as primeiras influências em nossas identidades: a idade, a



		<p>etnia, o gênero, as habilidades e as características físicas.<sup>1</sup> Rijamampianina e Carmichael (2005) adicionam uma terceira dimensão ao contexto por meio de seu Iceberg da Diversidade. Estas dimensões, as terciárias, são muitas vezes o núcleo da identidade individual e incluem as crenças, suposições, percepções, atitudes, sentimentos, valores e normas do grupo. As dimensões interagem e influenciam umas às outras e emergem de forma diferente em diversos contextos, ambientes e circunstâncias, tornando complexa a análise e o gerenciamento. Assim, a posição e o domínio de cada dimensão não são estáticos, e sim dinâmicos, tornando o conceito de diversidade e gestão da diversidade mais complexo. (RIJAMAMPIANINA; CARMICHAEL, 2005; LODEN; ROSENER, 1991). Dentre as dimensões apresentadas, algumas são mais comumente abordadas nos programas de diversidade e inclusão das empresas como: gênero, etnia, LGBT, raça, e pessoas com deficiência (p. 4-5).</p>
Vitorassi <i>et al.</i> (2022)	Gestão da diversidade: desafios para a implementação	<p>Segundo Robbins et al. (2010), a diversidade está dividida em dois níveis: nível superficial e profundo. O nível superficial está ligado a fatores como idade, gênero, etnia e raça. Já o segundo nível apresenta elementos como personalidade, habilidade e valores. Em seguida serão vistos os grupos de diversidade mais conhecidos e falados atualmente (p. 4).</p>
Oliveira; Lopes (2023)	Desafios para a inclusão de mulheres transgênero e travestis no mercado de trabalho brasileiro	<p>A Gestão da Diversidade é uma abordagem que visa conciliar o lucro com a justiça social, convertendo preocupações sociais em resultados concretos. Seu objetivo é promover a transformação da sociedade por meio da inclusão, implementando boas práticas que potencializam a troca de informações, experiências, valores e aprendizados de diferentes abordagens. Essas práticas estimulam a criatividade, flexibilidade, inovação e liderança, esperançosas para a melhoria do sistema decisório e do desempenho organizacional. Além disso, a Gestão da Diversidade busca proporcionar uma melhoria na qualidade de vida dos indivíduos, simultaneamente</p>

<sup>1</sup> O artigo consultado não define quais são as dimensões secundárias. No entanto, de acordo com Hanashiro e Carvalho (2005, *apud* Loden; Rosener, 1991, p. 4) são dimensões secundárias: “formação educacional, localização geográfica e experiência de trabalho”.

		com os avanços no desempenho das organizações (SARAIVA; IRIGARAY, 2009; IRIGARAY, 2008; FRAGA et al, 2022) (p. 9).
Magalhães; Benevides (2023)	Diversidade cultural: uma análise das publicações do ENANPAD no período de 2015 a 2020	Não conceitua diversidade.
Tomé et al. (2023)	Empreendedores negros em negócios sociais: um estudo exploratório	Não conceitua diversidade.
Tenório et al. (2023)	Gestão da diversidade e inclusão: uma análise sobre a comunidade LGBTQIAPN+ nas pesquisas acadêmicas	O termo diversidade é descrito por Carvalho-Freitas et al. (2017), como um fenômeno social, que determina as diferenças entre pessoas, e as categorizam a partir de características semelhantes entre si, as separando em diferentes grupos. Em seus estudos, Fraga et al. (2022, p. 14) destacam que “a diversidade abrange questões relativas a gênero, corpo, estética, deficiência, raça, cor, etnia, geração, sexualidade, orientação sexual, religião, formação, classe social, origem geográfica e cultural, entre outras.” (p. 2).

Fonte: Resultados da pesquisa (2023).

É importante salientar que nem todos os trabalhos conceituam a diversidade, desta forma, será realizada uma aproximação com autores de referência da área da gestão da diversidade. O trabalho de Sant'Ana; Melo; Gomes (2020) traz uma reflexão acerca dos desafios encontrados pelas mulheres que atuam na área de finanças, uma área que durante muito tempo foi concentrada em homens. Assim, a construção dos argumentos construídos pelas autoras é alinhada ao trabalho *Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente*, de Teixeira et al. (2021).

Oliveira, Souza e Silva (2020) também não trazem um conceito de diversidade construído em sua narrativa. No entanto, os autores apontam elementos que remetem a Fleury (2000), quando sugerem que o público LGBT é diverso em suas demandas de mercado, mas coexiste com os heterossexuais no sistema social. A autora supramencionada considera que a diversidade se refere a grupos minoritários e majoritários interagindo dentro de um mesmo sistema, mas com necessidades distintas.

Outro trabalho que não traz um conceito claro acerca da diversidade é de Nishi e Krauter (2021). As autoras trazem a problemática das mulheres que são minoria nos conselhos de

administração das empresas, apontam a importância da presença feminina como um elemento de diversidade que fornece vantagem competitiva para as empresas, o que vai ao encontro do conceito de diversidade de Alves e Galeão-Silva (2004).

Chama a atenção o trabalho de Magalhães e Benevides (2023), que trazem uma análise acerca dos trabalhos do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), mas não trazem o conceito de diversidade. No entanto, os autores trazem o conceito atrelado a outros pontos, como:

No tocante a diversidade, Ortiz (2015) destaca que, para compreender tal manifestação, é preciso falar sobre globalização e o avanço tecnológico, consolidando diversos mercados em uma grande rede interconectada e colocando em pauta no planejamento das empresas cada particularidade dos negócios globais. O autor observa que cultura e diversidade estão fortemente conectadas, contudo, chama a atenção para a ausência, na literatura administrativa, do termo diversidade, quando o mesmo se limitava apenas a diversificação (de produtos, por exemplo) (Magalhães; Benevides, 2023, p. 6).

Além disso, os autores citam trabalhos brasileiros seminais que conceituam a diversidade, como Fleury (2000) e Alves e Galeão-Silva (2004).

Com relação ao único estudo sobre a diversidade relacionada a raça, Tomé *et al.* (2023) não trazem uma conceituação do que eles consideram como diversidade, o que pode ser um reflexo do que aponta Ferreira (2015), no que se refere ao fato de os estudos sobre diversidade racial serem superficiais, sem uma base teórica consistente. Diante disso, reforça-se o argumento de Alves e Galeão-Silva (2004) de que no Brasil há um mito da democracia racial, que deve ser combatido através de literatura científica sobre o tema da diversidade racial, do racismo e de como as organizações devem promover gestão da diversidade para incluir essas pessoas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo, centrado na análise bibliométrica das publicações no Enangrad no período de 2020 a 2023, visou compreender como o conceito de diversidade é abordado no campo da Administração. Diante da vasta gama de temas relacionados à diversidade, exploramos os eixos de Geral, Gênero, Raça, LGBTQIA+ e Deficiência, com destaque para a representatividade do gênero nas pesquisas analisadas.

A sobrerepresentação de estudos sobre gênero, representando 38% da amostra, revela uma lacuna significativa nas investigações de outras formas de diversidade, como idade e

questões cognitivas. Tais achados ressoam com a literatura existente, corroborando com Alves e Galeão (2004) e Fraga *et al.* (2022). Esta constatação destaca a necessidade de ampliar a diversidade temática nas pesquisas, refletindo a multiplicidade de dimensões presentes na sociedade.

Quanto às metodologias empregadas, a predominância de abordagens qualitativas destaca a relevância de revisões sistemáticas, revisões bibliográficas e entrevistas na construção do conhecimento sobre diversidade. A ausência de modelos estatísticos para inferências sugere uma oportunidade de expansão metodológica na investigação sobre diversidade no Enangrad.

A análise bibliométrica revelou uma predominância de abordagens qualitativas (53,85%), maioria de mulheres como primeira autora e uma concentração geográfica na região Sudeste. O conceito de diversidade varia entre os estudos, com destaque para dimensões primárias e secundárias, mas alguns trabalhos não oferecem uma definição clara. Entretanto, cabe destacar que os trabalhos que não trazem uma conceituação clara da diversidade, traz elementos que permitem relacionar a percepção de diversidade dos autores com trabalhos do referencial teórico, que versam sobre a diversidade. Cumpre acrescentar ainda, que não foi possível estabelecer, por meio deste conjunto de trabalhos, autores mais relevantes na conceituação da diversidade, haja vista que os autores utilizam diferentes conceitos de diversidade e gestão da diversidade em seus trabalhos, geralmente utilizando definições mais alinhadas com o tipo de diversidade que trazem em suas pesquisas.

Conclui-se que os resultados da pesquisa foram atingidos, com a identificação do gênero predominante dos autores, sua região geográfica, as metodologias mais utilizadas e autores que foram utilizados com mais frequência. Com relação a verificar como a diversidade vem sendo discutida no âmbito da graduação em Administração, considera-se que este foi concretizado, haja vista que mesmo nos artigos em que não há uma conceituação clara, foi possível fazer links com outros trabalhos e assim, aprofundar a discussão acerca da diversidade.

Ademais, é importante salientar, que por meio da amostra estudada, não foi possível chegar a um consenso acerca do que seria a diversidade. O que é um resultado corroborado pela literatura. No entanto, há pontos em comum entre as definições, quais sejam, de que a diversidade é vista como uma vantagem competitiva das empresas, uma forma de reunir distintos grupos sociais em um ambiente que seja acolhedor para o indivíduo explorar suas capacidades. No entanto, é preciso que se considere a gestão da diversidade para além de seus objetivos comerciais, salientando a inclusão dos grupos historicamente excluídos socialmente.

Como recomendação para trabalhos futuros, sugere-se analisar outros eventos de grande porte, uma vez que os congressos são importantes espaços para a construção de conhecimentos e a discussão de distintos pontos de vista acerca de um mesmo fenômeno.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, p. 20-29, 2004.

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, Porto Alegre, v.12, n.1, p.11-32, 2006.

CARRIERI, Alexandre De Pádua; CORREIA, Gabriel Farias Alves. Estudos organizacionais no Brasil: construindo acesso ou replicando exclusão?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 59-63, 2020.

CLEMENTE, Diego; GALVÃO, Graziela. **Bibliometria: Teoria e Prática**. Curso de Difusão – Escola Politécnica da Universidade de São Paulo: Departamento de Engenharia de Produção, 2019.

DONTHU, Naveen et al. How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. **Journal of business research**, v. 133, p. 285-296, 2021.

FECAP marca presença no 34º ENANGRAD, maior evento de graduação em Administração da América Latina. **FECAP**, 08 nov. 2023. Disponível em: <https://www.fecap.br/2023/11/08/fecap-marca-presenca-no-34o-enangrad-maior-evento-de-graduacao-em-administracao-da-america-latina/#:~:text=Anualmente%2C%20o%20ENANGRAD%20congrega%20centenas,destacada%20no%20cen%C3%A1rio%20educacional%20brasileiro>. Acesso em: 28 dez. 2023.

FERREIRA, B. *et al.* Diversidade e gênero no contexto organizacional: um estudo bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 1-23, 2015.

FRAGA, Aline Mendonça *et al.* As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). **Cadernos EBAPE. BR**, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 0, n. , p. -25, jul/set. 2000.

FILHO A. S. G. *et al.* Diversity Management in Organizations in Brazil: A Literature Review. **ID on Line: Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 4, i. 50. P. 1-16, 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas. 1991.

FERES JUNIOR, João *et al.* **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. EdUERJ, 2018.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; DE CARVALHO, Sueli Galego. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 11, n. 5, p. 1-21, 2005.

JUNIOR, Pedro J de C.; HEIN, Audrey S. Gênero, raça e diversidade: trajetórias profissionais de executivas negras. **Revista Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 28, n. 97, p. 281 - 178, abr./jun. 2021.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LAURINI, Matheus Machado; DOS SANTOS, Andressa Schaurich. Diversidade nas organizações: uma análise das produções científicas nos eventos da ANPAD. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 12, n. 1, p. 83-93, 2021.

LIBERATO, Carla Cristina Gularte. O desafio da gestão de pessoas: a gestão de diversidade. **Revista Gênero e Interdisciplinaridade**, v. 2, n. 03, 2021.

LINO, Tayane Rogeria; MAYORGA, Cláudia. As mulheres como sujeitos da ciência: uma análise da participação das mulheres na ciência moderna. **Saúde & Transformação Social/Health & Social Change**, v. 7, n. 3, p. 96-107, 2016.

MAGALHÃES, Leonardo Mitsuo Watanabe; BENEVIDES, Tânia Moura. Diversidade cultural: uma análise das publicações do ENANPAD no período de 2015 a 2020. *In*: 34º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANGRAD 2023. **Anais...** São Paulo: Insper, 2023.

MARQUES, Leonardo de Souza. Mapeamento da produção científica sobre gestão da diversidade: comunicação e administração. TCC (Bacharel em Relações Públicas) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), 2021.

NISHI, Maria Gabriela Beleboni; KRAUTER, Elizabeth. Um estudo sobre a presença de mulheres nos conselhos de administração das empresas brasileiras listadas no novo mercado. *In*: 32º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ENANGRAD 2020. **Anais...** Fortaleza, 2021.

NKOMO, Stella M.; COX JR, Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. **Handbook de estudos organizacionais**, v. 1, p. 334-360, 1999.

OLIVEIRA, Simone Gonçalves de; LOPES, Eva Regina do Nascimento. Desafios para a inclusão de mulheres transgênero e travestis no mercado de trabalho brasileiro. *In*: 34º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANGRAD 2023. **Anais...** São Paulo: Insper, 2023.

REIS, Edna Afonso; REIS, Ilka Afonso. Análise descritiva de dados. **Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG**, v. 1, 2002.

RENNER, Jacinta Sidegum; GOMES, Gisele. Diversidade nas organizações: da ação afirmativa para o processo de gestão. **Conhecimento & Diversidade**, v. 12, n. 27, p. 27-38, 2020.

RIZZI, Bruna Ariane. Gestão da Diversidade e Aprendizagem Organizacional: Revisão Integrativa da Literatura. ANPAD: XLIV ENCONTRO DA ANPAD - EnANPAD 2020. **Anais...** Universidade de Passo Fundo, p 1-17, out./2020.

SANT'ANA, Beatriz de Pinho; MELO, Mônica Visconti de; GOMES, Mônica Zaidan. Diversidade e igualdade: um estudo com mulheres que atuam na área de finanças. *In: 31º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ENANGRAD 2020. Anais...* São Paulo, 2020.

SANTOS, Isis dos *et al.* Análise dos desafios enfrentados por mulheres que ocupam cargos de lideranças na região de Presidente Prudente/SP. *In: 32º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ENANGRAD 2021. Anais...* Fortaleza, 2021.

SILVA, Talita Arielo de Freitas *et al.* Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho brasileiro. *In: 31º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ENANGRAD 2020. Anais...* São Paulo, 2020.

SILVEIRA, Maysa Lélia da *et al.* Diversidade e inclusão nas big four: a abordagem dos vieses inconscientes. *In: 33º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANGRAD 2022. Anais...* Itajaí: UNIVALI, 2022.

SOARES, Sandro Vieira; PICOLLI, Icaro Roberto Azevedo; CASAGRANDE, Jacir Leonir. Pesquisa bibliográfica, pesquisa bibliométrica, artigo de revisão e ensaio teórico em administração e contabilidade. **Administração: ensino e pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 308-339, 2018.

SORANZ, Rossana Filetti *et al.* A relação entre Práticas de Gestão da Diversidade e a percepção de desempenho em Inovação: Um estudo em empresas Brasileiras. *In: 31º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ENANGRAD 2020. Anais...* São Paulo, 2020.

TAVEIRA, Izabela Maria Rezende; SARAIVA, Ernani Viana; MORAES, Matheus Santos de. Os desafios na gestão de profissionais com deficiência física pelo olhar dos gestores de uma empresa da área de petróleo e gás. *In: 31º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - ENANGRAD 2020. Anais...* São Paulo, 2020.

TEIXEIRA, Juliana Cristina *et al.* Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, 2021.

TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes; IWAMOTO, Helga Midori; MEDEIROS, Ana Lúcia. Estudos bibliométricos (?) em administração: discutindo a transposição de finalidade. **Administração: ensino e pesquisa**, v. 14, n. 3, p. 423-452, 2013.

TENÓRIO, Maria Gabriela da Costa *et al.* Gestão da diversidade e inclusão: uma análise sobre a comunidade LGBTQIAPN+ nas pesquisas acadêmicas. *In: 34º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANGRAD 2023. Anais...* São Paulo: Insper, 2023.

TOMÉ, Marcelo Moreira *et al.* Empreendedores negros em negócios sociais: um estudo exploratório. *In: 34º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANGRAD 2023. Anais...* São Paulo: Insper, 2023.



VITORASSI, Ana Julia *et al.* Gestão da diversidade: desafios para a implementação. *In:* 33º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – ENANGRAD 2022. **Anais...** Itajaí: UNIVALI, 2022.

## ANEXO A – ANAIS DO 31º ENANGRAD

doity
Ir para o evento

# Anais do Evento: 31º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Publicado em 27/11/2020 - ISSN 1983\_022X

Edição: 31

São Paulo

Trabalhos
Áreas temáticas
Normas

diversidade
🔍

**A RELAÇÃO ENTRE PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE E A PERCEPÇÃO DE DESEMPENHO EM INOVAÇÃO: UM ESTUDO EM EMPRESAS BRASILEIRAS.**

Rosana Felli Soranz, Edson Quirino Daniels, Renato Henrique de Pádua, Carlo Poitole et:

Gestão de Pessoas - Pleno
Diversidade
Práticas de Gestão da Diversidade

Inovação e Desempenho em Inovação.

**DIVERSIDADE E IGUALDADE: UM ESTUDO COM MULHERES QUE ATUAM NA ÁREA DE FINANÇAS**

Beatriz de Pinho Sant'Ana, Mônica Visconti de Melo, Mônica Zaidin Gomes

Estudos Organizacionais - Pleno
n/a

**DIVERSIDADE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: A INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Tatiana Araújo de Freitas Silva, Maria Fagna da Silva Melo, Mayara Barros Acioli de Oliveira, Cristina Esperheira Costa Pereira, Joice Chavante

Gestão de Pessoas - Pleno
n/a

## 452

Trabalhos Publicados

## 22

Áreas Temáticas

- Administração, Governo e Terceiro Setor - Pleno 79
- Administração, Governo e Terceiro Setor - Júnior 14
- Empreendedorismo, Startups e Inovação - Júnior 34
- Empreendedorismo, Startups e Inovação - Pleno 37
- Ensino, Pesquisa e Capacitação Docente em ADM - Júnior 7
- Ensino, Pesquisa e Capacitação Docente em ADM - Pleno 24
- Estratégia - Júnior 8
- Estratégia - Pleno 27
- Estudos Organizacionais - Júnior 18
- Estudos Organizacionais - Pleno 31
- Finanças - Júnior 16
- Finanças - Pleno 28
- Gestão de Pessoas - Júnior 22
- Gestão de Pessoas - Pleno 77
- Marketing - Júnior 28
- Marketing - Pleno 39
- Operações e Logística - Júnior 12
- Operações e Logística - Pleno 37
- Sustentabilidade Socioambiental - Júnior 10
- Sustentabilidade Socioambiental - Pleno 18
- Administração da Informação - Júnior 9
- Administração da Informação - Pleno 14

3/452

doity

Ferramenta completa de submissão, avaliação e publicação de anais para eventos científicos.

[Crie seu evento agora](#)

## ANEXO B – ANAIS DO 32º ENANGRAD

doity
Ir para o evento

## Anais do Evento: 32º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Publicado em 16/07/2021 - ISSN 1983-022X

Edição 32

Portaleza

Trabalhos	Áreas temáticas	Comissão científica	Normas	Edições anteriores	Contatos
-----------	-----------------	---------------------	--------	--------------------	----------

Q

**ANÁLISE DOS DESAFIOS ENFRENTADOS POR MULHERES QUE OCUPAM CARGOS DE LIDERANÇAS NA REGIÃO DE PRESIDENTE PRUDENTE/SP**

Isis dos Santos, Taynara Tals dos Santos Soares, Gustavo Yuho Endô, Joselene Lopes Alvim, Marco Antonio Catassi Pasichosolotto

Gestão de pessoas

Gestão de Pessoas, Gestão da Diversidade, Liderança Feminina, Presidente Prudente/SP

227

Trabalhos Publicados

11

Áreas Temáticas

- Administração pública, governo e terceiro setor 32
- Empreendedorismo, startups e inovação 16
- Ensino, Pesquisa e Capacitação Docente em Administração 19
- Estratégia 26
- Estudos organizacionais 15
- Finanças 21
- Gestão de pessoas 29
- Marketing 23
- Operações e logística 19
- Gestão socioambiental 15
- Administração da Informação 7

**UM ESTUDO SOBRE A PRESENÇA DE MULHERES NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS LISTADAS NO NOVO MERCADO**

Mara Gabriela Boleboni Nishi, Elizabeth Krauter

Finanças
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
DIVERSIDADE DE GÊNERO
BRASIL

NOVO MERCADO
MULHERES

2/227

Ferramenta completa de submissão, avaliação e publicação de anais para eventos científicos.

[Crie seu evento agora.](#)

## ANEXO C – ANAIS DO 33º ENANGRAD

doity Ir para o evento

**Anais do Evento: 33º ENANGRAD**  
 Publicado em 29/11/2022 – ISSN 1983\_022X  
 Edição: 33  
 UNIVALI (Campus Itajaí)

UNIVALI ANGRAD

**Anais do Evento: 33º ENANGRAD**

Publicado em 29/11/2022 – ISSN 1983\_022X  
 Edição: 33  
 UNIVALI (Campus Itajaí)

Trabalhos | **Áreas temáticas** | Comissão científica

diversidade

**293** **12**  
 Trabalhos Publicados | Áreas Temáticas

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS BIG FOUR: A ABORDAGEM DOS VIESES INCONSCIENTES**  
 Maysa Lúcia da Silveira, Anete Alberton, Taliana Ghedin, Joana D'Arc Oliveira  
 Estudos Organizacionais | **Diversidade e Inclusão**, Preconceito, Vieses Inconscientes

**GESTÃO DA DIVERSIDADE: DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO**  
 Ana Julia Vitorassi, Daniel Lutz Kotz, Fernando Lezme Borba, Melissa Eduarda Zanoni  
 Gestão de Pessoas | **Diversidade**, **Gestão e Inclusão**

2/293

Administração Pública, Governo, Estado e Sociedade e Terceiro Setor 31  
 Empreendedorismo, Startups e Inovação 19  
 Ensino-Aprendizagem, Pesquisa e Formação Didático-Pedagógica de Professores em Administração 2  
 Estratégia 37  
 Estudos Organizacionais 24  
 Finanças 26  
 Gestão de Pessoas 19  
 Marketing 40  
 Operações e Logística 10  
 Gestão Socioambiental 16  
 Administração da Informação 7  
 Produtos Técnicos e Tecnológicos, Projetos Transdisciplinares 5

doity Ferramenta completa de submissão, avaliação e publicação de anais para eventos científicos. Crie seu evento agora

## ANEXO D – ANAIS DO 34º ENANGRAD



Trabalhos
Áreas temáticas
Comissão científica
Edições anteriores

diversidade
🔍

**DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE MULHERES TRANSGENERO E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Simone Gonçalves de Oliveira, EVA REGINA DO NASCIMENTO LOPES

Estudos Organizacionais (Pleno)

Mulheres Transgênero e Travestis; Mercado de Trabalho; Inclusão; Diversidade Organizacional.

**DIVERSIDADE CULTURAL: UMA ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES DO ENANPAD NO PERÍODO DE 2015 A 2020**

Leonardo Mitsuo Watanabe Magalhães, Tânia Moura Benevides

Gestão de Pessoas (Pleno) | Cultura | Cultura Organizacional | Diversidade

Diversidade Cultural

**EMPREENDEDORES NEGROS EM NEGÓCIOS SOCIAIS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO**

Marcelo Minella Tomá, Pedro Jaime Coelho Júnior, Edson Sadoe Izuka, Walter Dias Junior

Empreendedorismo, Startups e Inovação (Pleno)

Diversidade racial; Empreendedorismo negro; Negócios sociais.

**GESTÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO: UMA ANÁLISE SOBRE A COMUNIDADE LGBTQIAPN+ NAS PESQUISAS ACADÊMICAS**

Maria Gabriela da Costa Tomário, Gabriel Lima da Silva, Johnny Hiroshi Hayashi, Gustavo Yuhio Endo, Lechan Orlans Santos

Estudos Organizacionais (Pleno) | Estudos Organizações; Gestão da Diversidade; LGBTQIAPN+

326
26

Trabalhos Publicados
Áreas Temáticas

Administração Pública, Governo, Estado e Sociedade e Terceiro Setor (Pleno)	14
Empreendedorismo, Startups e Inovação (Pleno)	29
Ensino-Aprendizagem, Pesquisa e Formação Didático-Pedagógica de Professores em Administração (Pleno)	8
Estratégia	16
Estudos Organizacionais (Pleno)	31
Finanças (Pleno)	13
Gestão de Pessoas (Pleno)	32
Marketing (Pleno)	19
Operações e Logística (Pleno)	13
Gestão Socioambiental (Pleno)	17
Administração da Informação (Pleno)	11
Produtos Técnicos e Tecnológicos: Projetos Transdisciplinares (Pleno)	5
Casos de Ensino (Pleno)	13
Administração Pública, Governo, Estado e Sociedade e Terceiro Setor (Júnior)	7
Empreendedorismo, Startups e Inovação (Júnior)	8
Ensino-Aprendizagem, Pesquisa e Formação Didático-Pedagógica de Professores em Administração (Júnior)	2
Estratégia (Júnior)	2
Estudos Organizacionais (Júnior)	7
Finanças (Júnior)	5
Gestão de Pessoas (Júnior)	16
Marketing (Júnior)	10
Operações e Logística (Júnior)	7
Gestão Socioambiental (Júnior)	4
Administração da Informação (Júnior)	5
Produtos Técnicos e Tecnológicos: Projetos Transdisciplinares (Júnior)	1
Casos de Ensino (Júnior)	3