



V SINGEP

Simposio Internacional de Gest3o de Projetos, Inova3o e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

Produ3o cientifica brasileira em gest3o da diversidade no per3odo 2006 - 2016

ELES CALHEIROS MARQUES JUNIOR

Universidade Federal de Alagoas
elesjunior@hotmail.com

ANDERSON DE BARROS DANTAS

UFAL - Universidade Federal de Alagoas
anderson.dantas@feac.ufal.br



V SINGEP

Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade

International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA EM GESTÃO DA DIVERSIDADE NO PERÍODO 2006 – 2016

Resumo

O objetivo deste trabalho é analisar a produção científica brasileira em gestão da diversidade publicada na base Spell no período de 2006 a 2016. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, desenvolvida a partir de técnicas bibliométricas, voltada para a indicação das seguintes características: quantitativo dos artigos publicados por ano; identificação dos periódicos e suas respectivas classificações Qualis-CAPES; caracterização do padrão de autoria e identificação dos pesquisadores mais produtivos; indicação dos centros geográficos e institucionais difusores da discussão sobre a temática; e apresentação dos principais tópicos de interesse presentes nos artigos. Os resultados permitem afirmar que a gestão da diversidade apresentou uma produção científica irregular no período considerado, com destacada oscilação na quantidade de publicações por ano; que há uma concentração da produção nos estados e instituições do Sudeste e Sul do Brasil; e que as publicações analisadas trataram especialmente das questões de gênero e pessoas com deficiência, e em menor frequência outras dimensões da diversidade, como a racial ou de orientação sexual.

Palavras-chave: Gestão da diversidade; Produção científica; Bibliometria.

Abstract

The objective of this study is to analyze the Brazilian scientific production in diversity management published in Spell basis from 2006 to 2016. This is a descriptive research with a quantitative approach, developed from bibliometric techniques, focused on the indication of the following features: quantity of articles published per year; identification of journals and their respective classifications Qualis-Capes; characterization of authorship pattern and identifying the most productive researchers; indication of geographic centers and institutional diffusers of the discussion on the subject; and presentation of the main topics of interest in articles. The results allow us to affirm that the management of diversity showed an irregular scientific production in the period considered, with outstanding fluctuation in the number of publications per year; there is a concentration of production in the states and institutions of the Southeast and South of Brazil; and that the analyzed publications treated especially of gender issues and people with disabilities, and less frequently other dimensions of diversity, such as racial or sexual orientation.

Keywords: Diversity Management; Scientific production; Bibliometrics.



1 Introdução

A discussão sobre gestão da diversidade no Brasil tem gradativamente ganhado espaço na agenda de pesquisa da ciência administrativa. Com atraso, especialmente se comparado ao estágio da pesquisa sobre a temática em países como Estados Unidos e Canadá, a comunidade acadêmica brasileira da área de Administração tem dedicado atenção ao fenômeno da diversidade no contexto da gestão das organizações.

Esse recente interesse pode ser explicado por diversos fatores, que vão desde a emergência da perspectiva pós-moderna, que ampliou o escopo dos estudos organizacionais ao incorporar temas marginais, como gênero, etnia, tempo, emoções, corpo, estética (Campos & Costa, 2010), passando pelo impacto das políticas inclusivas efetivadas em subsidiárias brasileiras de empresas estrangeiras, sobretudo dos EUA (Pinheiro & Gois, 2013), ou ainda decorrência da ação do governo brasileiro que desde 1995 manifestou interesse em combater à discriminação no mercado de trabalho (Alves & Galeão-silva, 2004).

Além disso é preciso destacar que a própria atuação legislativa do Estado brasileiro, em resposta aos reclamos da sociedade civil e dos movimentos sociais, demonstra a relevância da diversidade. Nas últimas décadas foram promulgados diversos dispositivos que tratam da inclusão e garantia de direitos a grupos historicamente marginalizados, como os negros – Lei nº 12.288, de 20/07/2010 (Estatuto da Igualdade Racial), Decreto nº 8.136, de 5/11/2013 (regulamenta o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial-Sinapir), Lei nº 12.711, de 29/08/2012 (Lei de Cotas); ou os deficientes físicos – Decreto nº 3298, de 20/12/1999 (regulamenta a Política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência), Lei 10.098, de 19/12/2000 (promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida), Lei 10.436, de 25/04/2002 (reconhece Libras como meio legal de comunicação e expressão).

No bojo desse processo de “descoberta” da diversidade no Brasil, o presente trabalho objetiva identificar e analisar a produção científica sobre gestão da diversidade no período de 2006 a 2016, a partir do mapeamento dos artigos publicados na base de dados Spell.

Constituindo-se em um estudo descritivo, de abordagem quantitativa, e fazendo uso de técnicas bibliométricas para analisar a produção sobre gestão da diversidade, tem-se como objetivos específicos: indicar o quantitativo dos artigos publicados por ano; identificar os periódicos e suas respectivas classificações Qualis-CAPES; caracterizar o padrão de autoria e identificar os pesquisadores mais produtivos; indicar os centros geográficos e institucionais difusores da discussão sobre a temática; e apresentar os principais tópicos de interesse presentes nas publicações sobre gestão da diversidade.

O trabalho estrutura-se, além desta introdução, em quatro partes. A próxima seção aborda o referencial teórico que sustenta a discussão da gestão da diversidade. Nela desenvolve-se a reflexão sobre as origens e o conceito de diversidade, detendo-se na análise de suas dimensões ou eixos. Em seguida são apresentados os procedimentos metodológicos adotados. Na sequência tem-se a exposição e análise dos resultados, de acordo com cada um dos objetivos específicos estabelecidos. Nas considerações finais tem-se a reafirmação dos objetivos e resultados do estudo, além da indicação de suas limitações e propostas para futuras pesquisas.

2 Referencial Teórico

Inicialmente é preciso contextualizar historicamente a discussão sobre gestão da diversidade. Ela surge, nos Estados Unidos, a partir da década de 1960, com os movimentos políticos favoráveis a integração racial, à igualdade de oportunidades de emprego e educação para todos. De acordo com Cardoso, Farias Filho, Cardoso, Deiro e Oliveira (2007), a gestão



da diversidade nasce com a promulgação, na década de 1960, do Affirmative Action nos Estados Unidos.

Gordono (2009, p. 21) assinala que os “governos de Kennedy e Johnson criaram e aprovaram a ação afirmativa através do *Civil Right Act*, de 2 de julho de 1964, que previa a proibição da discriminação de candidatos aos postos de trabalho oficiais, por raça, religião e nacionalidade”. Trata-se de uma importante conquista dos movimentos organizados e das entidades e lideranças do movimento negro norte-americano que lutavam pelos direitos civis à época, e que tem como exemplo emblemático a atuação de Martin Luther King.

Seguindo o modelo do Affirmative Action, em 1986 no Canadá promulga-se o Employment Equity Act e o Federal Contractors Program, com o objetivo de ampliar o espaço das minorias e promover relações mais justas e equitativas na esfera do trabalho (Fleury, 2000).

Todas essas conquistas legais resultaram em mudanças na composição da força de trabalho das organizações. A mão de obra tornou-se heterogênea, com diferenças demográficas acentuadas, relativas à idade, gênero, raças, etnias, orientação sexual. E dessa alteração emergem e acentuam-se problemas organizacionais, como os relativos à identidade, aceitação, preconceito. Frente a esse novo cenário, a ciência administrativa, especialmente nos EUA e Canadá, voltou-se a discussão sobre a gestão da diversidade nas organizações, sobretudo a partir da década de 1980.

Mas, o que é exatamente diversidade no contexto organizacional? Diversos autores já se dedicaram a refletir sobre esta questão. De forma a sintetizar o debate, reproduz-se na Figura 1 as definições de diversidade apresentadas nos trabalhos de Gordono (2009) e Jabbour, Gordono, Oliveira, Martinez and Battistelle (2011).

DEFINIÇÕES DE DIVERSIDADE	
Autor(es)	Definição
Loden e Rosener (1991)	A diversidade estabelece a dimensão primária (idade, etnia, gênero, raça, orientação sexual e habilidades físicas) e a dimensão secundária (formação educacional, localização geográfica, renda, crença, estado civil e experiência de trabalho).
Cox Jr. (1993)	Gerenciar a diversidade cultural é planejar e executar práticas de gestão de pessoas de modo a maximizar as vantagens potenciais da diversidade e minimizar as suas desvantagens.
Morrison (1996)	Não é um modismo, e sim necessidade para a organização se manter competitiva.
Thomas Jr. (2000)	As organizações cada vez mais trabalharão com equipes heterogêneas em termos de raça, etnia, gênero e outros grupos culturalmente diversos.
Fleury (2000)	A diversidade torna-se importante e altamente promissora, no sentido de ser um instrumento de inclusão social.

Figura 1. Definições de Diversidade

Fonte: Gordono (2009) e Jabbour *et al.* (2011).

A definição de Morrison (1996) indicada na Figura 1 sinaliza que a gestão da diversidade não se constitui apenas em algo de base legal, referente à concretização de um direito ou da realização de justiça e inclusão social. É considerada como uma necessidade para a organização manter-se competitiva. Neste aspecto, aproxima-se da visão de Thomas and Ely (1996), que consideram que uma força de trabalho mais diversificada aumenta a eficácia organizacional, e que a diversidade é boa para os negócios.

Analisada principalmente sob o ponto de vista organizacional, a diversidade pode ser considerada como o atributo que possibilita às organizações atingir, ao mesmo tempo, a



compreensão e aproximação aos mercados, e potencializar os bons resultados organizacionais, principalmente no que diz respeito à eficiência dos processos internos (Araújo, 2012).

As definições de Cox Jr. (1993) e Fleury (2000) acentuam, respectivamente, a importância de maximizar as vantagens e minimizar as desvantagens da diversidade na organização, e que a gestão da diversidade é um instrumento de inclusão social.

Aproximando-se da definição de Cox Jr. (1993), Cardoso *et al.* (2007, p. 6) destacam que gerir a diversidade

significa considerar as diferenças das pessoas que compõem uma organização, criando uma unidade, de forma a que os vários indivíduos se possam identificar nela, apoiando um sistema organizacional que permita gerir os recursos humanos existentes de modo a maximizar a sua habilidade para perceber e contribuir para a concretização dos objetivos da empresa, atingindo o seu potencial máximo sem haver discriminação de sexo, nacionalidade, idade etc. Para atingir este objetivo, deve ser feito um reajuste da cultura organizacional, valores, sistemas e processos de forma a utilizar o capital humano da melhor forma possível.

As definições de Loden e Rosener (1991) e Thomas Jr. (2000) acentuam dois aspectos centrais da discussão sobre diversidade. Este assinala que as organizações terão que lidar cada vez mais com a heterogeneidade na força de trabalho. Aqueles tratam das dimensões da diversidade, a partir de dois polos: o da dimensão primária e o da secundária.

Araújo (2012), ao explicar as dimensões primária e secundária da diversidade, ressalta que a primeira relaciona-se com atributos objetivos, geralmente biológicos, que se referem às características básicas do indivíduo, como idade, gênero, raça. A dimensão secundária relaciona-se a atributos subjetivos, associados às experiências dos indivíduos, a exemplo da educação, estado civil, origem geográfica, estilos de comunicação, estilo de trabalho ou o papel que desempenha na organização.

Interessante contribuição na perspectiva de aprofundar a discussão sobre a diversidade e suas dimensões é o trabalho de Pinheiro e Gois (2013). Eles analisam a diversidade não a partir de suas dimensões, mas por meio do estabelecimento de seis eixos binários, considerados relevantes para o cotidiano das organizações em termos de visibilidade de negócios, marketing e nas políticas de gestão de pessoas. Os eixos sugeridos por Pinheiro e Gois (2013) foram sintetizados na Figura 2.

Eixo da Diversidade	Relação Binária
Diversidade Geracional	Jovens x Experientes
Diversidade de Gênero	Homens x Mulheres
Diversidade Racial	Afrodescendentes x Brancos
Diversidade dos Portadores de Necessidades Especiais	Portadores de deficiência física x Não portadores de deficiência física
Diversidade de Orientação Sexual	Heterossexual x Homossexual
Diversidade Imigracional	Trabalhadores nacionais x Trabalhadores expatriados

Figura 2. Eixos da Diversidade

Fonte: Adaptado de Pinheiro e Gois (2013)

Os eixos da diversidade sugeridos por Pinheiro e Gois (2013) compreendem especialmente atributos da dimensão primária estabelecidos por Loden e Rosener (1991). Apenas o eixo imigracional integra a dimensão secundária da diversidade.



Apesar da priorização da dimensão primária, os eixos propostos por Pinheiro e Gois (2013) serão a base para análise dos artigos publicados no Brasil a respeito da gestão da diversidade. Tal opção deriva da aceitação que os problemas relativos à gestão da diversidade no país ocorrem principalmente em relação aos seis eixos citados, não de forma exclusiva, mas com uma maior recorrência quando comparado a outras dimensões, como a relativa a estilos de comunicação ou estilo de trabalho.

A diversidade é um conceito multidimensional, “que abrange diferenças individuais étnico-racial, de gênero, orientação sexual, da geração, da classe social, das capacidades físicas e mentais, da família, da religião, regional, profissional, político e de outras afiliações pessoais” (Maccali, Kuabara, Takahashi, Roglio & Boehs, 2015, p. 161). Gerir a diversidade é exatamente gerir essas diferenças, em proveito das organizações e especialmente das pessoas. Baseia-se na aceitação das diferenças existentes entre os indivíduos e no tratamento delas como um potencial a ser desenvolvido (Maccali *et al.*, 2015). Certamente não é uma tarefa fácil, pois envolve rever estruturas de poder, hábitos, comportamentos no ambiente de trabalhos, mas que se constitui em elemento central para a competitividade e a criação de valor nas organizações contemporâneas.

3 Metodologia

O trabalho tem como objetivo identificar e analisar os artigos publicados no período de 2006 a 2016 sobre gestão da diversidade. Em atendimento a este objetivo, realizou-se uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, com uso de técnicas bibliométricas para o estudo das publicações sobre a temática. Por se tratar de um mapeamento e avaliação de artigos publicados em periódicos científicos, a bibliometria foi adotada como principal método de pesquisa. Lordisleem (2009) considera a bibliometria uma forma de analisar estatisticamente materiais bibliográficos. Ferreira (2011) entende a bibliometria como uma técnica de pesquisa que analisa publicações em livros, relatórios e periódicos científicos.

A bibliometria, assim, conforma-se aos objetivos deste estudo, pois dentre suas possibilidades de aplicação, de acordo com Vanti (2002) destacam-se: a identificação das tendências e crescimento do conhecimento em uma área; a identificação das revistas do núcleo de uma disciplina; a mensuração e cobertura das revistas secundárias; a previsão das tendências de publicação; a previsão da produtividade de autores individuais, organizações e países; a medição do grau e padrões de colaboração entre autores; a avaliação dos aspectos estatísticos da linguagem, das palavras e das frases; a avaliação da circulação e uso de documentos em um centro de documentação; e ainda a medição do crescimento de determinadas áreas e o surgimento de novos temas.

Com o objetivo de analisar bibliometricamente os artigos sobre gestão da diversidade publicados no período de 2006 a 2016, realizou-se pesquisa na base de dados Spell – Scientific Periodicals Electronic Library. A base Spell corresponde a um sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita da produção científica desenvolvido pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração–ANPAD.

Utilizando-se da palavra-chave “Gestão da Diversidade”, com filtro temporal de janeiro de 2006 a agosto de 2016, a busca na base Spell resultou em 109 artigos. Cada um foi analisado inicialmente a partir do título, palavras-chave e resumo, com a finalidade de selecionar apenas aqueles que tivessem relação direta com a discussão sobre gestão da diversidade em qualquer uma de suas dimensões ou eixos – especialmente gênero, raça, orientação sexual, deficiência física, geracional e imigracional.

Com a triagem, identificou-se 36 artigos que se relacionavam a gestão da diversidade. Eles constituem as unidades de análise desta pesquisa. Ressalte-se que todos os artigos levantados na base Spell foram indicados ao final do trabalho, na seção de Referências.



Selecionado os artigos, foi realizada a tabulação dos dados. Para tanto, utilizou-se o programa Microsoft Excel, versão 2007, e a partir dele foram construídas as tabelas e gráficos para análise e discussão dos resultados. As informações extraídas de cada um dos artigos, necessárias a análise bibliométrica da produção científica sobre gestão da diversidade, foram as seguintes: a) Ano da Publicação; b) Autor(es); c) Periódico e seu respectivo Qualis-CAPES; d) Instituição vínculo do(s) autor(es); e) Unidade da Federação (UF) de atuação acadêmico-profissional do(s) autor(es); f) Título do Artigo; g) Palavras-chave; h) Objetivos; i) Metodologia; j) Conclusões; k) Citação padrão ABNT; l) citação padrão APA; m) Identificação Spell (ID Spell).

Com os dados tabulados, foi possível analisar os seguintes aspectos, tomados como objetivos específicos do trabalho: avaliar o quantitativo de artigos publicados, por ano, no período de 2006 a 2016; identificar o padrão de autoria dos artigos e os pesquisadores mais produtivos; destacar os periódicos com mais publicações sobre gestão da diversidade, com a indicação de seus respectivos Qualis-CAPES; apresentar os centros geográficos e institucionais que mais contribuíram na discussão da temática; e identificar os tópicos nucleares da discussão sobre gestão da diversidade, a partir da consideração das palavras-chave dos artigos.

É preciso ainda ressaltar a concepção filosófica que orientou a feitura desta pesquisa. A primeira vista, parece ser um trabalho de cunho pós-positivista, nos termos de Creswell (2010), por utilizar-se de uma abordagem quantitativa, descritiva. Mas o que o motivou, o que norteou a escolha do tema e o interesse em discutir a questão da diversidade nas organizações, funda-se em uma posição reivindicatória, em um olhar sobre o problema lançado a partir de uma concepção reivindicatória/participatória (Creswell, 2010). Tal demarcação se faz necessária, porque mesmo sendo quantitativo, descritivo, bibliométrico, com o objetivo de analisar aspectos da produção acadêmica sobre gestão da diversidade, este trabalho se funda em uma visão emancipatória, comprometida com uma agenda social e política que atenta para as necessidades dos grupos e dos indivíduos socialmente marginalizados ou privados de direitos (Creswell, 2010). Este trabalho se alinha ainda a perspectiva pós-moderna, que ampliou o escopo dos estudos organizacionais ao incorporar temas antes considerados marginais, como gênero, etnia, tempo, emoções, corpo, estética (Campos & Costa, 2010).

Dessa forma, a análise da produção acadêmica sobre gestão da diversidade visa compreender como esta temática tem sido abordada pela Administração na última década, na expectativa de construir um retrato bibliométrico da gestão da diversidade no Brasil.

4 Análise dos resultados

Nesta seção, apresentam-se os resultados da pesquisa, com a análise e discussão dos seguintes aspectos: 1) Distribuição dos artigos sobre gestão da diversidade no período 2006–2016; 2) Quantidade de autores por artigo e os pesquisadores mais produtivos; 3) Quantidade de artigos por periódico; 4) Centros geográficos e institucionais difusores da discussão sobre gestão da diversidade; e 5) Tópicos recorrentes da gestão da diversidade.

4.1 Distribuição dos artigos sobre Gestão da Diversidade no período 2006–2016

O primeiro aspecto a ser analisado se refere à quantidade de artigos publicados, por ano, no período de 2006 a 2016. A Figura 3 apresenta essa distribuição.

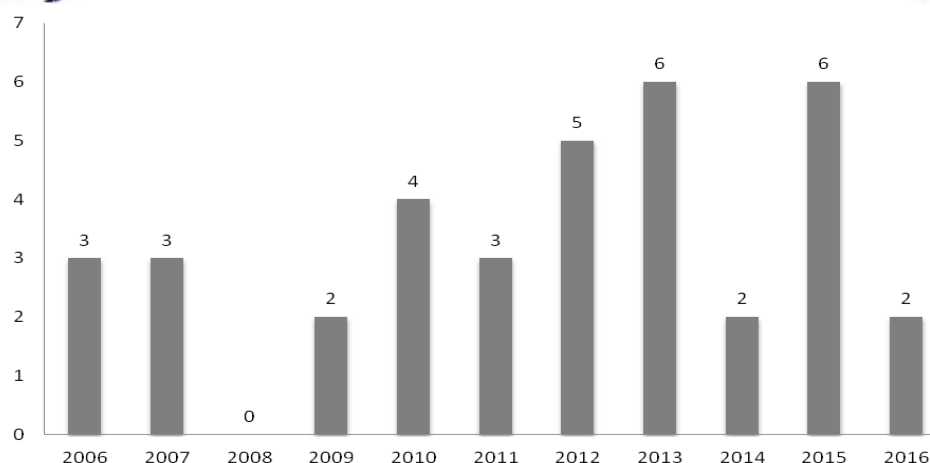


Figura 3. Quantidade de artigos sobre Gestão da Diversidade publicados, por ano, no período 2006-2016
Fonte: Organizada pelos autores, segundo dados da pesquisa, 2016.

A distribuição dos 36 artigos sobre gestão da diversidade coletados na base Spell demonstra uma variação no número de publicações por ano, o que inviabiliza determinar se há uma tendência de acréscimo ou decréscimo na produção sobre a temática. Por meio da Figura 3 confirma-se que não tem ocorrido um crescimento linear na produção científica sobre gestão da diversidade no Brasil. Há anos com produção mais expressiva, como 2013 e 2015, com seis artigos cada; e no oposto a ausência de publicação, como ocorrido em 2008. O que marca a produção científica no período é a oscilação no número de publicações. Mesmo ao considerar o quantitativo de artigos publicados a partir de 2011 como mais expressivo do que o que foi produzido nos cinco anos anteriores – de 2011 a 2016 tem-se 24 artigos, contra 12 no período 2006-2010, não é seguro afirmar que isto represente uma tendência de crescimento e/ou consolidação da temática nos estudos administrativos. Ressalte-se ainda que a quantidade de publicações em 2016 (dois artigos) deve ser avaliada considerando que a pesquisa cobriu o período de janeiro a agosto.

Não há, a considerar o quantitativo da produção científica sobre gestão da diversidade no período de 2006 a 2016, um crescimento linear das publicações. Ao contrário, o que se evidencia é a inconstância desta produção.

4.2 Quantidade de autores por artigo e pesquisadores mais produtivos

O padrão de autoria dos 36 artigos selecionados é o próximo aspecto a ser avaliado. A Tabela 1 apresenta a quantidade de autores por artigo.

Tabela 1: Quantidade de autores por artigo

Nº de Autores	Período											Total	%
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
1 Autor	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	6	17%
2 Autores	2	1	0	1	2	2	2	1	0	1	1	13	36%
3 Autores	0	0	0	1	0	0	2	2	0	2	0	7	19%
4 Autores	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	4	11%
Mais de 4	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	6	17%
Total	3	3	0	2	4	3	5	6	2	6	2	36	100%

Fonte: Organizada pelos autores, segundo dados da pesquisa, 2016.



Em relação à quantidade de autores por artigo, há prevalência de trabalhos com dois autores (36%). As publicações com quatro autores apresentaram a menor frequência, 11% dos trabalhos publicados no período. Os anos mais produtivos, 2013 e 2015, tiveram coincidentemente a mesma distribuição – um artigo de autoria individual; um artigo em dupla; dois artigos em trio; um artigo com quatro autores; e um artigo com mais de quatro autores.

Evidencia-se a prática da parceria na produção científica, com 83% dos artigos sendo escritos por dois ou mais autores. Em especial destaca-se as publicações com dois autores, a corresponder 36% do total das publicações, o que configura a provável parceria entre orientador e orientando, ou professor e aluno, ou ainda o resultado de trabalhos originários de dissertações de mestrado ou teses de doutorado, como já assinalado por Gomes, Lavarda e Torrens (2012) e Gomes, Machado, Del Prá, Scarpin e Regina (2014).

Também é relevante identificar os pesquisadores mais produtivos. A Tabela 2 apresenta os autores que publicaram mais de um artigo no período.

Tabela 2: **Pesquisadores mais produtivos**

Pesquisador(a)	Instituição	UF	Nº de artigos
Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira	Universidade Presbiteriana Mackenzie	SP	4
Maria Nivalda de Carvalho-Freitas	Universidade Federal de São João Del-Rei	MG	3
Tereza Cristina Batista de Lima	Universidade Federal do Ceará	CE	2
João Luis Alves Pinheiro	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	RJ	2
João Bosco Hora Gois	Universidade Federal Fluminense	RJ	2
Antônio Luiz Marques	Universidade Federal de Minas Gerais	MG	2

Fonte: Organizada pelos autores, segundo dados da pesquisa, 2016.

Dos 91 pesquisadores que contribuíram com artigos sobre gestão da diversidade, apenas seis tiveram mais de um artigo publicado. Dos pesquisadores indicados na Tabela 2, apenas um não atua na região Sudeste, Tereza Cristina Batista de Lima, que publicou dois artigos e esta vinculada a Universidade Federal do Ceará.

Mas em termos de produtividade, duas pesquisadoras se destacaram no período: as professoras Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira (quatro publicações) e Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (três artigos), vinculadas, respectivamente, a Universidade Presbiteriana Mackenzie e a Universidade Federal de São João Del-Rei. Uma coincidência verificada ao consultar o currículo Lattes das autoras é que ambas possuem formação em nível de graduação na área de Psicologia, com doutoramento em Administração. Há possibilidade de que a formação inicial das autoras tenha influenciado na escolha da temática diversidade.

4.3 Quantidade de artigos por periódico de 2006 a 2016

Os 36 artigos selecionados na base Spell foram publicados em 28 periódicos distintos, alguns de alto impacto, classificados pela CAPES no estrato A2, como as Revistas O&S, RAC, RAE e RBGN, e, em situação oposta, veículos que ainda estão em processo de consolidação, com classificação B5, a exemplo da GESTÃO.Org e da RGO. O periódico com maior número de publicações foi a RECAPE (Qualis B4), com três artigos. Outros cinco periódicos publicaram dois trabalhos, e os demais apenas um artigo no período considerado. A Tabela 3 detalha a distribuição de artigos por periódico.



Tabela 3: Quantidade de artigos por periódico

Periódico	Qualis Capes	Quantidade de artigos por ano										T	%	
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015			2016
RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas	B4	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3	8%
Gestão & Conexões	B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	6%
GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional	B5	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	6%
O&S - Organizações & Sociedade	A2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	6%
RAC - Revista de Administração Contemporânea	A2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	6%
RBGN - Revista Brasileira de Gestão de Negócios	A2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	6%
Revista Pensamento Contemporâneo em Administração	B3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	6%
Cadernos EBAPE.BR	A2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3%
CGPC - Cadernos Gestão Pública e Cidadania	B3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3%
Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão	B3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3%
E&G - Revista Economia & Gestão	B3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3%
Enfoque Reflexão Contábil	B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3%
G&P - Revista Gestão & Planejamento	B3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3%
GeP - Revista de Gestão e Projetos	B3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3%
Gesec - Revista de Gestão e Secretariado	B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3%
Pensar Contábil	B4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3%
RAE - Revista de Administração de Empresas	A2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3%
RAE-eletrônica	A2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3%
RAM - Revista de Administração Mackenzie	B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3%
RAU - Revista de Administração da Unimep	B2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3%
RAUSP - Revista de Administração	A2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3%
RCCe - Revista Capital Científico – Eletrônica	B4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3%
REGE - Revista de Gestão	B3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3%
Revista ADM.MADE	B4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3%
Revista Gestão & Tecnologia	B3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3%
RGO - Revista Gestão Organizacional	B5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3%
ROC - Revista Organizações em Contexto	B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3%
Sociedade, Contabilidade e Gestão	B3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3%
TOTAL	-	3	3	0	2	4	3	5	6	2	6	2	36	100%

Fonte: Organizada pelos autores, segundo dados da pesquisa, 2016.

O que se constata é que a produção científica em gestão da diversidade não possui um veículo próprio para divulgação dos trabalhos realizados. Ainda não se constituiu um periódico voltado prioritariamente à discussão da diversidade nas organizações, e em consequência as pesquisas produzidas acabam por se espalhar em revistas que cobrem desde a área contábil a um campo muito restrito da administração. O que explica em parte ter-se 36 artigos publicados em 28 periódicos distintos, uma média de 1,29 artigos por periódico.



O impacto da produção sobre gestão da diversidade pode ser avaliado a partir dos periódicos em que os artigos são publicados. Neste sentido, é relevante detalhar a distribuição dos artigos em relação ao Qualis-CAPES. A Figura 4 faz exatamente este detalhamento.

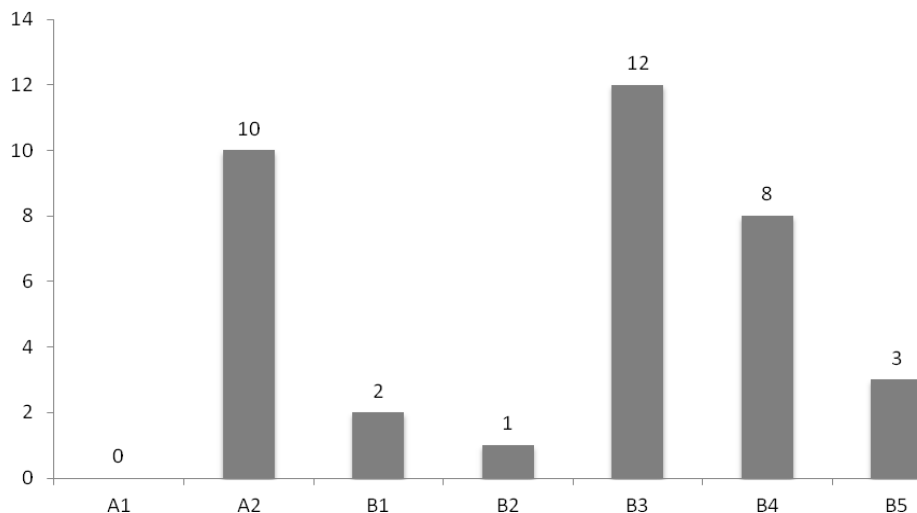


Figura 4. Quantidade de artigos por estrato Qualis-CAPES

Fonte: Organizada pelos autores, segundo dados da pesquisa, 2016.

Evidencia-se que 72% dos artigos foram publicados em periódicos classificados pela CAPES no estrato B. Destes, destacam-se os veiculados em periódicos B3, com 12 artigos, a corresponder 33% do total de trabalhos publicados no período. A base de dados Spell não identificou nenhum trabalho publicado em periódico classificado no estrato A1. Mas em relação ao estrato A2 tem-se 10 artigos, ou 28% dos trabalhos publicados no período. Este último dado é revelador da qualidade dos trabalhos publicados sobre gestão da diversidade.

4.4 Centros geográficos e institucionais difusores da Gestão da Diversidade

A maior parte dos artigos que tratam da gestão da diversidade foram elaborados por autores que atuam em estados do Sudeste e Sul do Brasil. Conseqüentemente, as instituições localizadas nestas regiões são os centros difusores do debate sobre gestão da diversidade no país. A Tabela 4 demonstra a centralidade de estados como Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais, Paraná, e de instituições como a Universidade Presbiteriana Mackenzie, Universidade Federal de Minas Gerais, Universidade Federal Fluminense, Universidade Federal de São João Del-Rei, Universidade Federal do Paraná, na promoção da discussão sobre a diversidade nas organizações brasileiras.

A partir da Tabela 4 constata-se ainda o papel de destaque da Universidade Presbiteriana Mackenzie, com 19 pesquisadores associados. Contabilizados especificamente os artigos publicados por pesquisadores vinculados a instituição, tem-se sete publicações. Destas, quatro contam com a participação da professora Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira, a pesquisadora mais produtiva no período 2006-2016. Dessa forma, corrobora-se a importância da Universidade Presbiteriana Mackenzie e de seus pesquisadores na reflexão sobre gestão da diversidade.



Tabela 4: Quantidade de autores por Instituição/UF/Região

Região	Instituição	UF	Quant. autores vinculados Instituição
Norte	Universidade Federal do Amapá	AP	1
	Total		1
Nordeste	Universidade de Fortaleza	CE	1
	Universidade Federal do Ceará	CE	6
	Total		7
Centro-Oeste	Universidade de Brasília	DF	2
	Universidade Federal do Mato Grosso do Sul	MS	1
	Total		3
Sudeste	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Belo Horizonte - Apae-BH	MG	1
	EBAPE / Fundação Getulio Vargas	RJ	3
	Faculdade Novos Horizontes	MG	2
	Federação das Apaes do Estado de Minas Gerais	MG	1
	Inspere - Instituto de Ensino e Pesquisa	SP	1
	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	RJ	2
	Santander Asset Management	SP	1
	UNIGRANRIO	RJ	3
	Universidade de São Paulo	SP	4
	Universidade do Estado do Rio de Janeiro	RJ	2
	Universidade Estácio de Sá	RJ	1
	Universidade Estadual Paulista	SP	1
	Universidade Federal de Minas Gerais	MG	6
	Universidade Federal de São João del-Rei	MG	4
	Universidade Federal de Viçosa	MG	1
	Universidade Federal do Espírito Santo	ES	1
	Universidade Federal do Rio de Janeiro	RJ	2
	Universidade Federal Fluminense	RJ	5
	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	RJ	2
	Universidade Presbiteriana Mackenzie	SP	19
Universidade Salgado de Oliveira	RJ	1	
Total		63	
Sul	Faculdade Integrada de Santa Maria	RS	1
	Instituição Educacional São Judas Tadeu	RS	1
	Universidade Estadual de Maringá	PR	2
	Universidade Estadual do Centro Oeste	PR	1
	Universidade Federal de Santa Catarina	SC	3
	Universidade Federal do Paraná	PR	8
	Universidade Federal do Rio Grande do Sul	RS	1
Total		17	

Fonte: Organizada pelos autores, segundo dados da pesquisa, 2016.

4.5 Tópicos recorrentes da Gestão da Diversidade

A gestão da diversidade não se restringe a discussão sobre gênero ou raça (Maccali *et al.*, 2015; Araújo, 2012). Ela é mais ampla, compreende uma gama variada de temas emergentes, relacionados aos direitos das minorias historicamente subalternizadas, dos excluídos dos postos de trabalho qualificados, daqueles impedidos de ascender ao alto escalão das empresas, dos homens e mulheres a quem foi/é negado o direito de ocupar empregos/funções de maior prestígio econômico e social.



Atendo-se aos objetivos específicos, os resultados da pesquisa demonstram que:

- 1) não há constância nas publicações sobre gestão da diversidade de 2006 a 2016. Há, sim, oscilação no número de artigos por ano no período analisado, o que impossibilitou a identificação de uma tendência ou projeção a respeito da produção sobre a temática;
- 2) evidenciou-se que número considerável dos artigos são produzidos por dois ou mais autores, a confirmar a tendência de parceria já identificada em outros estudos bibliométricos na área de administração. Em relação à produtividade, o destaque foi a professora Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira, associada à Universidade Presbiteriana Mackenzie, com quatro artigos publicados no período;
- 3) há uma pulverização dos artigos em diversos periódicos. A média é de 1,29 artigos por periódico – 36 artigos publicados em 28 periódicos distintos. A situação deve ser avaliada na perspectiva da constituição de um veículo próprio para divulgação dos trabalhos realizados. Quem sabe assim não ocorra estímulo à produção científica e a adesão de novos pesquisadores a discussão;
- 4) 72% dos artigos foram publicados em periódicos classificados pela Capes como Qualis B, em especial B3. É preciso ressaltar também que um número significativo de artigos foi publicado em periódicos Qualis A2, o que sinaliza a qualidade dos trabalhos realizados.
- 5) os estados do Sudeste e Sul do país, e conseqüentemente as instituições localizadas nestes estados, constituem os centros difusores da pesquisa sobre gestão da diversidade. Deriva deste quadro a necessidade de intercâmbio entre pesquisadores e o fortalecimento de redes de cooperação que promovam a inserção e participação de pesquisadores que atuam nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste no debate, por meio, quem sabe, da constituição de grupos de pesquisa inter-regionais que tratem prioritariamente da gestão da diversidade;
- 6) há uma correspondência entre os tópicos abordados nos artigos selecionados e os eixos da diversidade propostos por Pinheiro e Gois (2013). As dimensões gênero e portadores de necessidades especiais apresentaram maior número de artigos. A questão racial e a dimensão da orientação sexual também tiveram representatividade nos trabalhos avaliados, mesmo que expressivamente menor que as duas dimensões anteriores. A ausência se deu na discussão sobre os eixos geracional e imigracional, o que denota que a gestão da diversidade no Brasil ainda é um campo aberto, uma “terra virgem”, a espera de pesquisadores que se dediquem a desbravá-la.

Por se tratar de uma pesquisa circunscrita aos artigos publicados na base Spell no período de 2006 a 2016, este trabalho acaba por não considerar outros importantes veículos de divulgação da produção científica. O primeiro deles, os anais de eventos científicos. Na área de Administração, destacam-se os eventos promovidos pela ANPAD, e dentre eles, o Encontro de Estudos Organizacionais – EnEO, atualmente em sua nona edição. Este evento é particularmente mencionado porque apresenta, como um de seus temas de interesse, exatamente Gênero e Diversidade. Uma segunda fonte a considerar para composição do estado da arte sobre gestão da diversidade são as dissertações e teses produzidas nos programas de pós-graduação em Administração e áreas afins. A literatura internacional, sobretudo aquela publicada em periódicos de alto impacto, também deve ser acrescentada a lista de fontes para elaboração de retrato mais fidedigno da gestão da diversidade, seja por meio de estudos comparativos ou a partir da utilização de teorias e metodologias elaboradas em países como Estados Unidos e Canadá, expoentes da discussão sobre diversidade.

Outro aspecto a ressaltar foi à opção por uma análise demográfica das publicações sobre gestão da diversidade. Priorizou-se a análise de determinadas características bibliométricas, mais de caráter quantitativo, em detrimento da avaliação qualitativa dos artigos. Em próxima pesquisa, pretende-se analisar as publicações de forma a apreender os



objetivos, metodologia, resultados, identificar os autores mais citados, as redes de autores, dentre outros elementos possíveis quando se realiza um estudo bibliométrico.

Dessa forma, sugere-se para futuras pesquisas o levantamento e análise bibliométrica das publicações sobre gestão da diversidade nos eventos promovidos pela ANPAD, em especial o EnEO; o mapeamento e avaliação quantitativa e qualitativa das dissertações e teses dos programas de mestrado e doutorado em Administração que tratem da gestão da diversidade; e a realização de estudos comparativos com trabalhos publicados em periódicos internacionais.

6 Referências

- 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.
- Araújo, P. P. (2012). A gestão da diversidade enquanto motor de um processo de mudança cultural. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto, Portugal.
- Brandão, R. A., Ferraz, S. B., & Lima, T. C. B. (2015). Mulheres e Valores do Trabalho: Estudo em uma Multinacional. *Revista Organizações em Contexto*, 11(22), 487-514.
- 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(2), 1-33.
- Campos, A. M. S. M., & Costa, I. S. A. (2010). Política pública e diversidade: reflexões a partir do pensamento pós-moderno. *Revista Gestão & Tecnologia*, 6(2), 1-12.
- Campos, J. G. F., Vasconcellos, E. P. G., & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração*, 48(3), 560-573.
- Canabarro, J. R. D. S., & Salvagni, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(2), 88-110.
- Cardoso, J. A. S., Farias Filho, J. R., Cardoso, M. M. S., Deiro, R., & Oliveira, U. (2007). Gestão da diversidade: uma gestão necessária para estimular a inovação e aumentar a competitividade das empresas de Contabilidade e Auditoria. *Pensar Contábil*, 9(36), 1-12.
- Carvalho-freitas, M. N., Toledo, I. D., Nepomuceno, M. F., Suzano, J. C. C., & Almeida, L. A. D. (2010). Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas*, 50(3), 264-275.
- Costa, S., & Ferreira, C. (2006). Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. *Anais do Encontro de Estudos Organizacionais*.
- Coutinho, L. R. S., Costa, A. M., & Carvalho, J. L. F. D. S. (2009). Debatendo diversidade de gênero e raça no contexto organizacional brasileiro: lei do mercado ou cotas por lei?. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 4(1), 21-37.
- Creswell, J. W. (2010). Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed.
- Diniz, A. P. R., Carrieri, A. P., Gandra, G., & Bicalho, R. A. (2013). Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, 13(31), 93-114.
- 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), 19-29.
- Ferreira, L. C. 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(59), 108-124.



- Ferreira, M. P. (2011). A bibliometric study on Ghoshal's managing across borders. *Multinational Business Review*, 19(4), 357-375.
- Figueiredo, M. D.(2015). Intencionalidade incorporada: intersecção entre a diversidade e os estudos das práticas organizacionais. *Gestão & Conexões*, 4(1), 20-44.
- Figueredo, P. M., & Dellagnelo, E. H. L. (2011). A gestão das mulheres em organizações não-governamentais. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 5(2), 1-16.
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de Empresas Brasileiras. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Freitas, M. N. C., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14(41), 59-78.
- Freitas, M. N. C., & Marques, A. L. (2010). Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 8(3), 483-502.
- Godoy, A. S., César, A. M. R. V. C., Silva, A. A., & Amaral, D. J. (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*, 9(24), 41-59.
- Gomes, G., Lavarda, C. E. F., & Torrens, E. W. (2012). Revisão da literatura sobre orçamento em cinco periódicos internacionais nos anos de 2000 até 2009. *REGE Revista de Gestão*, 19(1).
- Gomes, G., Machado, N., Del Prá, D., Scarpin, S., & Regina, M. (2014). Produção científica de cultura organizacional sob a ótica das redes sociais no período de 2006-2010: análise nos periódicos de alto impacto brasileiros. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 13(2).
- Gonçalves, E. B. P., Espejo, M. M. D. 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.
- Gordono, F. S. (2009). Conceitos, práticas e estudo de casos da gestão da diversidade em empresas do centro oeste paulista. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Bauru, São Paulo, Brasil. Disponível: http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/94776/gordono_fs_me_bauru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Irigaray, H. A. R., & Vergara, S. C. (2011). O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(4), 1085-1098.
- Jabbour, C. J. C., Gordono, F. S., Oliveira, J. H. C., Martinez, J. C. & Battistelle, R. A. G. (2011). Diversity management: challenges, benefits, and the role of human resource management in Brazilian organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(1), 58-74.
- Lara, L. F.(2013). A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência. *Revista Capital Científico - Eletrônica*, 11(3), 121-142.
- Lordsleem, N. L. C., Araújo, R. M., Oliveira, B. M. K., & Alexandre, M. L. O. (2009). Ensino e Pesquisa em Administração: Um Estudo Bibliométrico de Publicações do EnANPAD (2001-2008). *Revista Ciências Administrativas*, 15(2), 356-378.
- Maccali, N., Kuabara, P. S. S., Takahashi, A. R. W., Roglio, K. D., & Boehs, S. T. M. (2015). As práticas de Recursos Humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma Federação Pública do Brasil . *Revista de Administração Mackenzie*, 16(2), 157-187.
- Manhães, V. S.(2010). Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 15(57), 254-262.



- Melo, M. C. O. L., & Lopes, A. L. M. (2012). Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. *Revista Gestão & Planejamento*, 13(3), 0-0.
- Mourão, L., Sampaio, S., & Duarte, M. H. (2012). Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. *Organizações & Sociedade*, 19(61), 209-229.
- Oliveira, J. S., Pereira, J. A., & Souza, M. C. D. (2013). Empreendedorismo, cultura e diversidade: a participação dos empreendedores negros nas atividades empreendedoras no Brasil no período de 1990 a 2008. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 11(2), 7-30.
- Pereira, J. B. C. (2011). Gestão das diferenças humanas nos espaços organizacionais. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 1(2), 81-100.
- 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(4), 670-683.
- Pereira, J. C., Lima, E. M. C., Ortiz, M. R. C., Silva, T. A., Silva, T. N., & Rosiano, Y. P. A. (2012). Gestão da diversidade e a intenção de compra do consumidor. *Revista de Administração da Unimep*, 10(2), 81-100.
- Pinheiro, J. L. A., & Gois, J. B. H. (2012). Inclusão do tema Gestão da(s) Diversidade(s) nos currículos dos cursos de administração: um estudo exploratório na UFRRJ. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 2(3), 84-98.
- Pinheiro, J. L. A., & Gois, J. B. H. (2013). Amplitude da gestão da(s) diversidade(s) - implicações organizacionais e sociais. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 3(2), 72-90.
- Rocha-pinto, S. R., & Dias, P. D. G. (2012). Leituras do discurso formal de gerentes de projetos a respeito da diversidade em equipes. *Revista de Gestão e Projetos*, 3(1), 197-224.
- Rosa, A. R. (2014). Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(3), 240-260.
- Silva, A., Bastos, G. M. F., Lima, T. C. B., Ferraz, S. F. S., & Cabral, A. C. A. (2013). Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. *Revista ADM.MADE*, 17(2), 85-105.
- Silveira, N. (2006). A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. *Revista de Gestão*, 13, 77-91.
- Siqueira, M., & Fellows, A. Z. (2006). Diversidade e identidade gay nas organizações. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 4(3), 69-81.
- Souza, E. C. P., Martins, C. B., & Souza, R. B. (2015). As representações sociais de secretários executivos gays: questões de gênero e diversidade no trabalho. *Gestão & Conexões*, 4(1), 116-139.
- Teixeira, A. C. C., Lima, D. M. C., Guedes, A. L. M., & Maciel, E. (2015). Transnational Companies and Multiculturalism: Challenges for Analysis Models in International Management. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 9(2), 84-95.
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. *Harvard business review*, 74(5), 79-91.
- Vanti, N. A. P. (2002). Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. *Ciência da informação*, 31(2), 152-162.