

DIVERSIDADE DE GÊNERO: UM ESTUDO DA PRODUÇÃO ACADÊMICA BRASILEIRA

GENRE DIVERSITY: A STUDY OF BRAZILIAN ACADEMIC PRODUCTION

Maicon Welter¹
Adalmir Rossa²

RESUMO

Este estudo procurou delinear o perfil da produção científica do tema Diversidade de Gênero em artigos publicados no Brasil, onde buscou-se compreender o perfil e tendências do campo, a partir da produção científica referente ao tema. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa e descritiva, que teve sua operacionalização por meio de um estudo bibliométrico, usando para análise a base de dados Spell. Foram encontrados e analisados 19 artigos em seu total. No resultado, predominaram-se autores do gênero feminino (66,07%) e percebeu-se que a concentração de trabalhos foi entre 2013 a 2015. Dentre os autores, 94,83% publicaram apenas um artigo com o tema. As Universidades que se destacam são Universidade Federal de Lavras, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Minas Gerais e a Universidade Presbiteriana Mackenzie, cada uma com três artigos vinculados a Instituição. Entre as Revistas, as que mais se destacam são a Revista de Administração Mackenzie, Revista de Carreiras e Pessoas, Revista Interdisciplinar de Gestão Social e a Revista Organizações em Contexto, com duas publicações cada. Destaca-se o periódico Cadernos EBAPE.BR, que teve a melhor Qualis capes dos periódicos analisados, com avaliação A2. Os estudos qualitativos tiveram predominância (36,84%), cujo foco de investigação foram as mulheres nas organizações, diversidade, gênero e gestão da diversidade. Sugere-se para estudos futuros, pesquisas sobre o tema LGBTs, mais estudos com o tema Diversidade de Gênero, estudos que abordam a preparação de carreira internacional, aspectos de crescimento profissional, recursos e oportunidades a diversidade, valorização, reconhecimento, igualdade de gêneros, o respeito da diversidade e estudos mais específicos.

Palavras-chave: diversidade de gênero, diversidade, organizações, bibliometria

ABSTRACT

This study sought to delineate the profile of the scientific production of the topic Gender Diversity in articles published only in Brazil, where it was sought to understand the profile and trends of the field, based on the scientific production related to the theme. For that, a qualitative and descriptive research was carried out, which had its operationalization through a bibliometric study, using the Spell database for analysis. We found and analyzed 19 articles in total. In the result, predominated female authors (66,07%) and it was noticed that the concentration of articles published was between 2013 to 2015. Among the authors, 94,83% published only one article with the theme. The universities that stand out are the (UFLA) Federal University of Lavras, (FEAUSP) Faculty of Economics, Administration and Countability of São Paulo University (UFMG) Federal University of Minas Gerais and (UPM) Presbiteriana Mackenzie University, each with 3 articles linked to Institution. Among the magazine, the most outstanding are the (RAM) magazine of Administração Mackenzie, (RECAPE) magazine of Carreiras e Pessoas, (RIGS) magazine Interdisciplinar de Gestão Social and (ROC) magazine Organizações em Contexto, with two publications each one. Noteworthy is the periodical "EBAPE.BR", which had the best Qualis capes of the periodicals analyzed, with A2 evaluation. Qualitative studies were predominant (36.84%) in their methodological procedures in scientific articles,

whose main focus areas were women in organizations, diversity, gender and diversity management. Further studies with the theme Gender Diversity, studies that address international career preparation, aspects of professional growth, resources and opportunities for diversity, appreciation, recognition, gender equality, respect for diversity and more specific studies

Keywords: gender diversity, diversity, organizations, bibliometrics

1 INTRODUÇÃO

O tema diversidade de gênero atualmente está sendo visto pelas organizações com um novo modelo, denominado gestão das pessoas. Este modelo se preocupa em gerir de modo efetivo a diversidade de pessoas que nela existem, diante da agregação de valor que possui o colaborador no crescimento da empresa, cabendo ao gestor identificar o perfil e de qual forma contribuirão na metas, estratégias e objetivos (BITTENCOURT; CASTRO, 2017).

Andrade, Macedo e Oliveira (2014) afirmam que nos últimos anos, aumentou-se o número de grupos de pesquisa em administração que lidam com gêneros, tendo uma maior abertura de periódicos, evidenciando que os estudos científicos estão em construção.

Entretanto, Ferreira et al. (2015), também ressalta que o tema diversidade de gênero é um assunto relativamente novo e escasso de trabalhos acadêmicos no Brasil sobre as organizações. A diversidade é intensiva de debates em sociedades contemporâneas nas últimas décadas, sendo que uma característica intrínseca à humanidade devido a sua transversalidade e complexidade.

Diante do exposto, o questionamento a ser respondido pelo esforço de pesquisa é: Qual é o estado da produção científica do tema “Diversidade de Gênero” nos artigos publicados na base de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL)??. Diante deste questionamento, esta pesquisa busca mapear o estado da produção científica do tema diversidade de gênero nos artigos publicados na base de dados em destaque, buscando compreender o perfil e tendências desse campo, a partir da produção científica relacionados ao tema, por meio de uma revisão sistemática.

O levantamento bibliométrico resultou em 20 trabalhos, com base na pesquisa realizada na base de dados *Scientific Periodicals Eletronic Library* (SPELL) pelos quais foram analisados todos os estudos, possibilitando verificar as produções científicas nesses periódicos brasileiros. Observa-se que, no contexto brasileiro, há carência de estudos que sistematizem pesquisas acadêmicas sobre a diversidade de gênero, a qual não se encontrou qualquer levantamento bibliométrico sobre o termo nessa base de dados, como também, teve-se a dificuldade de

encontrar esses artigos científicos referenciando esse tema, esses com foco na diversidade. Deixa-se como sugestões novas pesquisas tendo como referência esse tema, que tem uma tendência de estímulo e questionamento grande nos próximos anos.

A importância do estudo está ligada a força que o tema diversidade de gênero assumiu na esfera empresarial e acadêmica, diante da necessidade de conhecer a evolução conceitual, caracterizando parâmetros e suas tendências. Desta forma, o mapeamento de estudos e de possíveis análises do comportamento dos mesmos em empresas, torna-se de grande relevância para a compreensão e o aprofundamento desta temática.

Diante disso, Gonçalves et al. (2016) esperam que o tema ganhe proporção e independente da raça, gênero, cor, inclusão social, sendo que se possa trata-lo com adequação tanto nas organizações e na sociedade brasileira, de tal forma que valorize as competências, capacitações profissionais e intelectuais desses indivíduos. Ainda sugerem que futuramente se possa ser investigado mais a fundo aspectos como gênero e raça nas empresas de vários segmentos específicos.

Para tanto, a análise das características da produção científica nacional parece ser um caminho interessante, visto que, de um modo geral, a produção acadêmica tende a acompanhar o comportamento das organizações no contexto da produção. Neste viés, será apresentada a distribuição da produção científica nos últimos anos, o número de autores por artigo e os periódicos que mais abordaram e publicaram esse tema, na última década. Também será elaborada uma rede de colaboração para a visualização das relações de autoria entre os autores, para que seja possível compreender o nível de cooperação e influência entre autores de diferentes regiões e instituições.

Nesse sentido, o trabalho é dividido em vários capítulos, onde inicia-se com uma introdução e objetivos, os quais já foram apresentados. Em seguida, apresenta-se o capítulo teórico, no qual são abordados os principais conceitos sobre diversidade de gênero e sua evolução, em seguida, a metodologia da pesquisa com abordagem dos estudos recentes referenciando o tema, e na sequência, o resultado da pesquisa. Para finalizar, discutem-se os resultados e são apresentadas as considerações finais e suas referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão abrangerá dois tópicos, onde o primeiro tratará dos principais conceitos sobre a diversidade de gênero, evolução do termo e a relação com as organizações. O segundo irá apresentar estudos recentes sobre a temática.

2.1 PRINCIPAIS CONCEITOS, EVOLUÇÃO DA DIVERSIDADE DE GÊNERO E A RELAÇÃO COM AS ORGANIZAÇÕES

A diversidade de gênero está presente nas organizações em todo o mundo, e conforme Fleury (2000), a diversidade pode ser definida como um mix de pessoas com identidades diferentes, porém com interação no mesmo sistema social, onde convivem grupos de maioria e de minoria. Neste caso, os grupos de maioria obtiveram vantagens econômicas e de poder em relação aos outros.

Porém, para Langaney (2002), com um olhar da ciência, nos faz refletir que cada um de nós é um ser único, todos somos diferentes de todos. Enfatiza ainda que o aspecto exterior do corpo é instável e evolui constantemente. Porém, o interior praticamente não muda em comparação com nossos ancestrais primatas.

Para Alves e Galeão-Silva (2004), a diversidade é uma multiplicidade de características de indivíduos e grupos, e está se manifesta dentro das organizações através da etnia, orientação sexual, idade, crença religiosa ou limitações físicas.

A diversidade de gênero é muito complexa, porém nossa essência, por mais diferentes que somos uns dos outros, é a mesma. Para Moehleck (2009), a expressão diversidade tem múltiplos significados, mas retrata principalmente a percepção da variedade humana, física, social e ambiental existente na nossa sociedade. Em concordância, Pereira (2011) cita que a biologia moderna apresenta que todas os humanos são membros de uma única espécie, que as populações atuais se assemelham geneticamente, porém apresentam grande diversidade. Ainda segundo Pereira (2011), a diversidade se sustenta apenas pelas características físicas ou por questões sociais e culturais.

Por sua vez, Pereira e Hanashiro (2010) descrevem que a diversidade constitui fenômeno global, desafiando os modelos de gestão de pessoas que valorizavam a cultura homogênea nas organizações.

Sob uma análise psicossocial sobre a diversidade, Jesus (2013, p. 224) conceitua como “o conjunto de relações interpessoais e intergrupais explícitas ou implícitas, em um

determinado sistema social, que são intermediadas pela relação entre as identidades sociais e a dominância social presentes nesse sistema”.

De forma complementar Maccali et al. (2015) conceituam a diversidade de gênero de forma multidimensional, abrangendo diferenças individuais étnico-racial, de gênero, orientação sexual, geração, classe social, capacidades físicas e mentais, familiares, religiosas, profissionais, políticas e definindo-as como visíveis e invisíveis.

Com conceitos que maximizam a diversidade de gênero, fica claro que precisamos, acima de tudo respeitar a diversidade, precisamos aceitar e entender que cada um de nós é único, e devemos valorizar as diferenças. A análise da diversidade em âmbito social é complexa e exige atenção, mas quando nos referimos em âmbito organizacional, onde o convívio e relacionamento são fundamentais para haver resultados produtivos, exige das empresas uma atenção extra. Dentro das organizações, a diversidade exige uma gestão, e com isso contribuir para otimização dos objetivos da empresa, rechaçando a discriminação no ambiente de trabalho.

Por outro lado, a diversidade de gênero precisa ser analisada sob outros ângulos, pois os benefícios da diversidade de gênero no âmbito organizacional têm sido evidenciados em diversas pesquisas. Fitzsimmons (2012), relata que as organizações que adotam políticas de diversidade de gênero, provavelmente serão mais efetivas na resolução de problemas e consequentemente melhorar seu desempenho ao longo do tempo.

As organizações precisam buscar programas e políticas a favor da diversidade, capacitações que englobam a todos. Nesse sentido, Bedi, Lakra e Gupta (2014), afirmam que as organizações que ignoram a gestão da diversidade de gênero, colocam em riscos questões como tempo, dinheiro e eficiência. Podem acarretar ainda em problemas como conflitos e prejudicar a produtividade, além de interferir diretamente na capacidade de atrair e reter pessoas talentosas.

Para Maccali et al. (2015), a política para diversidade de gênero nas organizações, na maior parte das vezes, é tratada de forma complementar ao sistema de recursos humanos, podendo resultar no conservadorismo das ações e dessa forma não trazer os resultados necessários e esperados. O autor ainda aponta que essa política precária para com a diversidade de gêneros traz reflexos no cotidiano da organização, aumento de conflitos e rotatividade. Ainda segundo Maccali et al. (2015), quando a política aplicada é bem-sucedida, os benefícios ficam expostos, tais como desenvolvimento dos membros organizacionais e instigando seu pensamento construtivo.

A compreensão das questões de gênero no ambiente organizacional, tornam-se prioritária para as organizações, pois a realização de uma política inclusiva e de respeito as diversidades no contexto organizacional, pode fortalece-las e contribuir para o amadurecimento dos debates internos e seus limites. Neste olhar, as empresas muitas vezes tentam administrar a diversidade não somente como uma questão social e moral, mas também para alavancar a sua eficiência e competitividade. Boas práticas, tendem a manter bons talentos, e obter uma força de trabalho mais heterogênea e afetiva (HANASHIRO; CARVALHO, 2005).

A diversidade de gênero é complexa e exige principalmente das organizações ações que venham a atrair todos os públicos, que possam criar interação entre a diversidade sem atritos, e sim ter os resultados que os estudos e autores defendem, que é um ambiente mais produtivo. Sendo assim, a seguir será apresentado o que os autores com publicações mais recentes relatam acerca do tema. Os autores, oriundos de um estudo bibliométrico trazem em pauta as principais considerações em relação ao termo diversidade de gênero.

2.2 ESTUDOS RECENTES SOBRE A DIVERSIDADE DE GÊNERO

Diante do cenário recente sobre o tema, percebe-se que a diversidade de gênero apresenta poucos estudos recentes, em contrapartida, são vários autores que buscam de alguma forma aprofundar estudos nesse assunto, visto que é um tema ainda em construção nas organizações. Através de uma pesquisa bibliométrica na base de dados Spell, pela busca por preencher lacunas de pesquisa, identificaram-se trabalhos que compõem a base de dados da pesquisa, estudos mais recentes, estes, apresentados a seguir:

A participação da mulher no mercado de trabalho vem crescendo consideravelmente, porém não com as mesmas proporções ao dos homens, como também, nas posições das pirâmides organizacionais. Inicialmente, Henderson, Ferreira e Dutra (2016) realizaram um estudo sobre a gestão de gênero e diversidade, com objetivo de identificar barreiras às mulheres no processo de ascensão a posições hierárquicas em níveis estratégicos. O estudo foi através de uma pesquisa interpretativa e crítica, sua coleta de dados em entrevista e grupo focal, com doze executivas ocupantes de posições estratégicas.

Observa-se que os autores buscaram alternativas, e os resultados sugerem que a formação acadêmica, a presença de um mentor durante a trajetória de carreira e a pressão pela masculinização são elementos cruciais no andamento das mulheres eficientemente dentro das organizações (HENDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016).

Seguidamente, Silva et al. (2016) realizaram uma pesquisa com objetivo de investigar à luz da diversidade de gênero, a percepção de profissionais do gênero feminino acerca da participação em empresas da construção civil, cujo pesquisa foi descritiva e exploratória, com abordagem qualitativa e um roteiro de entrevista semiestruturada aplicado a seis profissionais da área operacional de seis empresas da construção civil de uma cidade de médio porte do Nordeste.

Os resultados mostraram que o gênero feminino ainda enfrenta grandes desafios no mercado de trabalho, perante a captação, seleção, promoção, igualdade salarial e retenção nas empresas, como também, as mais jovens, menos experientes e as mulheres mães. Ademais, para adentrar no mercado de construção civil, fatores como preconceito, discriminação, locomoção, viagens a serviço da empresa, estado civil, o fato de ter filhos, a reação dos demais empregados na contratação, apontam-se como grandes desafios. Os autores sugerem novas pesquisas a fim de aprofundar o conhecimento prático da gestão da diversidade de gênero em organizações (SILVA et al., 2016).

No quesito qualidade de vida no trabalho relacionado com as mulheres e homens, evidencia-se a elaboração de um estudo sobre esse tema. Por isso, Ceribeli H., Ceribeli M. e Ferreira (2016) obtiveram uma análise das diferenças na qualidade de vida no trabalho (QVT) de homens e mulheres nas organizações, com realização de um levantamento de campo. O instrumento de pesquisa foi elaborado com base no Protocolo Biopsicossocial e Organizacional, composta por 310 indivíduos. Resultado disso é de que as mulheres estão menos satisfeitas do que os homens em relação ao salário, oportunidades de crescimento profissional, critérios de recrutamento e seleção e à possibilidade de participação em comitês de decisão (CERIBELI H.; CERIBELI M.; FERREIRA, 2016).

Em contrapartida, estão menos satisfeitas quanto à interferência do trabalho na vida pessoal e ao suporte recebido dos colegas. Sugere-se pelos autores que sejam investigadas organizações que superam e já efetuam essas práticas adotadas e diretrizes para seu avanço em relação à gestão da diversidade de gênero.

Mais recentemente, Silva e Martins (2017) analisaram a influência na participação feminina em conselhos de administração sobre a performance das organizações. Além disso, o tema utilizou como amostra as empresas mais líquidas listadas na BM&FBovespa, de 2010 a 2013. O mesmo teve abordagem quantitativa e coleta documental, onde os resultados

conquistados apresentam que a maioria dos conselhos nas empresas analisadas não possuem mulheres, bem como, sua baixa representação (SILVA; MARTINS, 2017).

Nesse sentido, buscaram verificar a relação entre a presença feminina e o desempenho financeiro por meio de análises estatísticas. Nesse sentido, como resultados, é perceptível que a presença feminina influenciou positivamente no desempenho financeiro.

Atualmente a busca por modelos de gestão é extremamente importante. As diferentes gerações influenciam no mercado de trabalho, dentro da diversidade. Por fim, Bittencourt e Castro (2017) analisam as percepções da Geração Y no mercado de trabalho, percepções dos alunos do Curso de Turismo da Universidade Federal Fluminense.

Seu estudo foi por uma pesquisa bibliográfica e empírica, de abordagem qualitativa, baseado em um grupo focal. Como resultado da pesquisa, foi possível constatar que o modo de trabalhar da geração Y é singular, sua atuação no contexto organizacional, e a incompreensão das demais gerações era pertinente (BITTENCOURT; CASTRO, 2017).

Desse modo, percebe-se que os últimos artigos publicados na base de dados referem-se principalmente as mulheres, sendo que hoje a diversidade de gênero é ampla e vem em uma revolução na sociedade, por isso, torna-se necessária uma investigação desse campo e os avanços da produção científica, obter outro foco de pesquisa sobre o tema, onde é de fundamental importância o estudo dessa temática em todos os aspectos, como religião, LGBTs, entre outros. A seguir, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados no presente artigo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho possui o objetivo de delinear o perfil da produção científica do tema Diversidade de Gênero em artigos publicados somente no Brasil, onde buscou-se compreender o perfil e tendências do campo, a partir da produção científica referente ao tema. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa e descritiva, que teve sua operacionalização por meio de um estudo bibliométrico, usando para análise a base de dados Spell.

Diante disso, segundo Araújo (2006), destaca que a bibliometria busca a disseminação do conhecimento científico, ou seja, é uma técnica quantitativa e estatística de medição dos índices de produção.

Da mesma forma, referindo-se a bibliometria, a mesma não tem o propósito somente de mensurar os estudos das produções científicas, contudo, buscar compreendê-las contextualmente, bem como a sua produtividade por autor e instituições (SILVA et. al, 2018).

A coleta dos artigos ocorreu no dia 12 de agosto de 2018 e o período compreendido para a busca refere-se a última década (2010 a 2018), com objetivo de demonstrar os assuntos mais recentes em relação à diversidade de gêneros. A amostra final ocorreu por meio dos seguintes filtros:

Tabela 01: Filtros utilizados na amostra.

Base de dados Spell	Total de trabalhos
Termo pesquisado: “Diversidade de Gênero”	38
Filtros: “Resumo”	30
Período de Publicação: “2010 a 2018”	28
Tipos de Documento: “Artigos”	26
Idioma: Português	20
Subtotal	20
Total da amostra	20

Fonte: Elaborado pelos autores.

A busca resultou em 20 artigos, dos quais 19 foram usados para análise, isso por que 01 artigo não apresentou nenhuma relevância com o tema abordado, apresentando um estudo sobre turismo rural e em nenhum momento citou o termo pesquisado.

Para a realização da análise dos artigos, foi montado um banco de dados em planilha do Microsoft Office Excel 2010, onde foram registradas as seguintes características gerais de todas as publicações: ano de publicação, autor e gênero; instituições de ensino; periódicos e ano de publicação; quantidade de publicações por ano; palavras chaves; e o método da pesquisa, apresentando o objeto da pesquisa e a abordagem, de qual forma foi realizada a coleta dos dados e quais as sugestões de pesquisa para estudos futuros sobre o tema.

Destaca-se que a análise dos dados ocorreu principalmente a partir do uso de procedimentos bibliométricos e análise contextual e de conteúdo. Para a análise contextual e de conteúdo foram consideradas as palavras-chave, as metodologias apresentadas e as indicações de futuros estudos apontados pelos autores analisados.

Uma vez definido os artigos e as variáveis que compuseram a análise, os principais resultados serão apresentados no próximo tópico, sendo divididos em dois eixos centrais: Análise Descritiva e Análise Semântica e de Conteúdo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Essa seção apresenta a análise dos resultados da análise bibliométrica realizada em duas etapas. Primeiramente, as análises descritivas do estudo bibliométrico no primeiro grupo de variáveis, e por segundo, a análise semântica do conteúdo, abrangendo o segundo grupo de variáveis.

4.1 ANÁLISES DESCRITIVAS DO ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

De forma inicial, a Tabela 02 apresenta a evolução temporal das publicações de artigos que abordaram a Diversidade de Gênero, em um total de 19 artigos.

Tabela 02: Quantidade de publicações por período

Ano de publicação	Número de artigos	%
2010 a 2012	4	21,05
2013 a 2015	8	42,11
2016 a 2018	7	36,84
Total	19	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa.

Observa-se que o maior número de publicações se concentra no intervalo entre os anos 2013 a 2015 (42,11%), e por seguinte, nos anos de 2016 a 2018 (36,84%). Isso demonstra que, mesmo em pequena escala, há um aumento de publicações durante os últimos anos. Acredita-se que o notável aumento do número de publicações deve-se a uma maior difusão da tecnologia e conhecimento, o que vem ocorrendo gradativamente e de forma cada vez mais rápida, desde a virada de milênio (PINTO; MORI e SANTOS JUNIOR, 2017). Mesmo que as publicações em geral vêm em um crescimento, torna-se evidente a necessidade de seu aumento. Ao dar continuidade, a Tabela 03 retrata a quantidade de publicações dos autores na área do tema.

Tabela 03: Autores que mais contribuíram nas pesquisas

Autor	Titulação	Área de conhecimento IES	Quant. de publicações	%
Jamille Pereira	Cavalcanti Doutora	Universidade Presbiteriana Mackenzie	3	5,17
Demais autores com uma (1) publicação			55	94,83
Total			58	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

De forma inicial, de acordo com o gênero dos autores que publicaram sobre o tema, percebe-se que 66,07% são do gênero feminino e 33,93% do gênero masculino. Embora a

desproporção não seja descomunal, o resultado disso pode indicar que as mulheres estão cada vez mais buscando seus direitos, e por sua vez, buscam publicar mais que os homens.

No que pertence a contribuição dos autores, destaca-se apenas uma autora que publicou mais de um artigo na mesma área, ou seja, os resultados indicam o quanto o assunto ainda é preambular e demanda de pesquisas das próprias Universidades para um maior número de publicações e contribuições desses conhecimentos. A autora Jamille Cavalcanti Pereira é a que possui mais destaque de publicações na área, que publicou três vezes, esta, que atualmente atua como professora na Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), coordenadora de eventos de extensão e de atividades complementares dos cursos de Administração, Economia e Contabilidade, e suas principais linhas de pesquisa são voltadas para áreas como Gestão de Pessoas, Comportamento Organizacional e Empreendedorismo Social.

Após a definição da autora que mais se destacou, buscou-se verificar as quantidades de publicações científicas construídas nas Instituições de Ensino Superior que obtiveram destaque quanto ao tema, apresentadas na Tabela 04.

Tabela 04: Quantidade de publicações por Instituições de Ensino Superior (IES)

Instituições de Ensino Superior	Quantidade de publicações	Percentual
UFLA - Universidade Federal de Lavras	3	5,66
FEA/USP - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo	3	5,66
UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais	3	5,66
UPM - Universidade Presbiteriana Mackenzie	3	5,66
Outras Instituições de Ensino (02)	14	26,39
Outras Instituições de Ensino (01)	27	50,94
Total	53	100

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Os resultados indicam que 11 Instituições de Ensino tiveram seu nome vinculado às publicações mais de uma vez. Evidencia-se o papel da Universidade Federal de Lavras, a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, a Universidade Federal de Minas Gerais e a Universidade Presbiteriana Mackenzie, ambas com três (5,66%) publicações na área, onde percebe-se que possuem maior quantidade de publicações com as demais. Outro fator perceptivo, é que há um certo equilíbrio diante das publicações.

A Universidade Federal de Minas Gerais, que atualmente possui 62 periódicos ativos, estes de várias áreas de conhecimento, possui seu Portal Periódicos UFMG, com o âmbito de

umentar a visibilidade dos periódicos. Oferta cursos de todos os níveis, projetos, ações, espaços, diversidade de conhecimentos, políticas de apoio ao estudante estrangeiro e brasileiro, desenvolve pesquisas em todas as áreas.

Outrem, a Universidade Presbiteriana Mackenzie objetiva a inovação tecnológica, índices de empregabilidade dos alunos, formação de pesquisadores, programas de extensão, eventos internacionais, cultura, esporte e responsabilidade social. Possui 3 campus, ofertando 48 cursos de graduação, 55 de especialização e 15 de mestrado e doutorado.

Outra que mais se destacou foi a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo que possui 5 periódicos científicos, reconhecida pela excelência de sua produção acadêmica e de seus cursos e de referência nacional e internacional nas suas áreas, com avaliação CAPES - Mestrado e Doutorado em Administração de nota 7.

No caso da Universidade Federal de Lavras, possui a própria Editora UFLA, cujo principal objetivo é estimular a produção intelectual de docentes, pesquisadores e discentes, divulgando os conhecimentos científicos produzidos no âmbito acadêmico, com 160 títulos de livros e 6 periódicos científicos.

Ao dar sequência, a Tabela 05 traz os Periódicos com o maior número de artigos publicados nas revistas.

Tabela 05: Periódicos com o maior número de publicações

Nome dos Periódicos	Quant. de publicações	%
RAM - Revista de Administração Mackenzie	2	10,00
RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas	2	10,00
RIGS - Revista Interdisciplinar de Gestão Social	2	10,00
ROC - Revista Organizações em Contexto	2	10,00
Periódicos com uma (1) publicação	11	60,00
Total	19	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Diante da tabela, percebe-se que as quatro revistas tiveram o mesmo número de publicações, e as demais obtiveram somente uma publicação. Uma delas é a Revista de Administração Mackenzie que tem o propósito da busca pelo conhecimento de administração de empresas e para o desenvolvimento da ação administrativa nas organizações, que possui três seções para o tratamento de assuntos sobre a Gestão Humana e Social nas Organizações, Finanças Estratégicas e Recursos e Desenvolvimento Empresarial.

A Revista de Carreiras e Pessoas, cujo objetivo é obter pesquisas científicas na área de Administração, com foco em Carreiras, Gestão de Pessoas e Capacitação Docente. Outra revista é RIGS - Revista Interdisciplinar de Gestão Social, que trata de diversas problemáticas ligadas nos campos de Sociologia, Antropologia, Administração, Educação, Geografia, Arquitetura, Ciência Política, em contribuições teóricas, tecnológicas, vivenciais, indicativas e audiovisuais. Por fim, a Revista Organizações em Contexto, com função gerencial na área de Administração, Ciências Contábeis, Turismo e Economia, para geração e disseminação de conhecimento e orientação administrativa das ações em organizações.

Vê-se que, a quantidade de publicações na base de dados é um fator que as pesquisas sobre o tema são relativamente poucas, e ainda distribuídas em diferentes pesquisas, no qual torna-se perceptível a necessidade de buscar novas pesquisas. Contudo, pode indicar que as revistas ainda estão em um processo de amadurecimento quanto as publicações e também pelo processo delongado de publicação. Em seguida, demonstra-se na Tabela 06 o escopo dos periódicos para análise das mesmas, e conseqüentemente, a avaliação do Qualis capes de cada uma.

Tabela 06: Qualis Capes e o escopo dos Periódicos analisados

Nome dos Periódicos	Escopo principal	Qualis Capes
CEBAPE - Cadernos EBAPE.BR	Construção do conhecimento no âmbito da Administração	A2
RECADM - Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	Administração, profissionais de organizações públicas, privadas e do terceiro setor	B1
Enfoque Reflexão Contábil	Divulgação e reflexão científica na área contábil	B1
REA Revista de Administração da UFSM	Contribuições a teoria administrativa com a prática de gestão	B1
RAM - Revista de Administração Mackenzie	Conhecimento de administração de empresas	B1
ROC - Revista Organizações em Contexto	Comunidade acadêmica e gerencial em Administração, Ciências Contábeis, Turismo e Economia	B1
GeP - Revista de Gestão e Projetos	Gestão de projetos	B2
Revista Pensamento Contemporâneo em Administração	Administração de Empresas	B2
RAU - Revista de Administração da Unimep	Administração de Empresas	B2
Revista Acadêmica Observatório De Inovação Do Turismo	Gestão pública e privada do turismo	B2
Gesec - Revista de Gestão e Secretariado	Gestão e secretariado	B2
Navus Revista de Gestão E Tecnologia	Conhecimento em gestão organizacional aliada à tecnologia	B3
Reuna	Desenvolvimento das organizações, da sociedade e das pessoas	B3

RIGS - Revista Interdisciplinar de Gestão Social	Prática e investigação acadêmica de problemáticas em Administração e afins	B4
RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas	Carreiras, Gestão de Pessoas e Capacitação Docente	B4
Total		

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

De acordo com a análise, um indicativo é que todas possuem Qualis capes, ou seja, todas tem certa qualidade no artigo publicado. O artigo que mais se destaca é o publicado na Revista Cadernos EBAPE.BR, com conceito de qualidade A2.

Conforme destaca a PLATAFORMA SUCUPIRA (2018) o sistema de Qualis-Periódicos é a forma para classificação da produção científica de programas de pós-graduação, no que tange aos artigos publicados em periódicos científicos, realizada por comitês de avaliação, por critérios da área e aprovados pelo CTC-ES. Do mesmo modo, é realizada por áreas de avaliação e atualização anual, que são estratificados da qualidade A1, de melhor conceito, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C, sempre dependendo da distinção das áreas.

Percebe-se a importância de publicar artigos científicos, bem como a qualidade do artigo nas revistas, pois a maioria dos artigos analisados é de média qualidade, ou seja, B1 e B2, por isso, os resultados e análises podem ser consideradas boas em um contexto geral. Uma vez analisadas os Qualis capes dos artigos, é apresentado a análise semântica e de conteúdo.

4.2 ANÁLISE SEMÂNTICA E DE CONTEÚDO

Após a realização da análise das variáveis iniciais, será apresentada a análise semântica e de conteúdo. Esta análise tem o objetivo de avaliar as grandes e principais áreas de investigação escolhida pelos autores, bem como os processos metodológicos mais usados e as indicações de estudos futuros, que possam nortear os futuros pesquisadores do tema. O Quadro 01 representa a classificação das palavras chaves:

Quadro 01: Variações e classificações das palavras chaves

Área-Assunto	Variações da Palavras-Chaves	Quantidade	Total
Diversidade	Diversidade	8	19
	Gestão da Diversidade	4	
	Discriminação	2	
	Teto de Vidro	1	
	Raça	1	
	Políticas Públicas sobre Diversidade	1	
	Diversidade na Liderança	1	

	Práticas Organizacionais de Diversidade	1	
Gênero	Gênero	7	13
	Mulheres	2	
	Valores	1	
	Sexualidade	1	
	Identidade Social	1	
	Desigualdade de Gênero	1	
Gestão	Organizações	3	13
	Justiça Organizacional	2	
	Liderança	1	
	Estética Organizacional	1	
	Cultura Organizacional	1	
	Desempenho Organizacional	1	
	Gestão	1	
	Gerenciamento de Projetos	1	
	Desenvolvimento de Equipes	1	
	Gestão de Pessoas	1	
Demais palavras-chaves com uma (02) publicações		2	2
Demais palavras-chaves com uma (01) publicações		21	21
Total		68	68

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir da análise dos grupos de palavras chaves, foi possível perceber que focaram em três grandes áreas: diversidade, gênero e gestão. Quanto ao tema diversidade, as publicações abordaram aspectos comportamentais sobre o tema e sua gestão, discriminação, políticas públicas e práticas organizacionais sobre a diversidade. Na área do gênero, os artigos focaram em aspectos gerais do gênero, sobre valores, identidade social e a desigualdade. No tema gestão, abordaram aspectos sobre as organizações e questões internas como estética, cultura e clima organizacional, bem como questões com foco no desenvolvimento das equipes e liderança.

Os 19 artigos analisados apresentaram em sua totalidade 68 palavras chaves, após análise de todas as palavras publicadas e suas variações, chegamos a um total de 46 palavras chaves distintas, das quais apenas 8 tiveram duas ou mais publicações. Nos permite analisar que o tema pesquisado não apresenta um foco sobre o estudo e pesquisas realizadas. Ao dar continuidade, a Tabela 07 destaca as abordagens de pesquisa que mais foram utilizadas nos artigos:

Tabela 07: Classificação dos Artigos por Abordagem de Pesquisa

Abordagem	Quant. De Publicações	%
Qualitativo	7	36,84
Revisão Teórica	6	31,58
Quantitativo	4	21,05
Quantitativo/Qualitativo	2	10,53
Total	19	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

De acordo com a pesquisa bibliométrica e com as análises é possível observar que não houve uma abordagem com destaque sobre as demais, porém, as abordagens de pesquisas mais utilizadas foram qualitativas com 7 publicações, gerando percentual de 36,84% e revisão teórica com 6 publicações e percentual de 31,58%, totalizando 68,48% das publicações. Os estudos que realizaram abordagens qualitativas se destacam pelo fato das pesquisas acontecerem principalmente por estudos documentais, entrevistas, grupo focal e fenomenografia.

Quanto ao objeto de pesquisas, identificamos que os estudos que realizaram uma abordagem qualitativa, realizaram pesquisas com estudantes, empresas e principalmente com profissionais do gênero feminino. A Tabela 08 irá retratar a classificação dos artigos por abordagem metodológica que prevaleceu nos trabalhos analisado:

Tabela 08: Classificação dos artigos por abordagem metodológica

Método	Quantidade	%
Documental	4	21,05
Revisão Teórica	4	21,05
Entrevista	3	15,79
Questionário	3	15,79
Entrevista e grupo focal	1	5,26
Fenomenografia	1	5,26
Grupo focal	1	5,26
Questionário e Entrevista	1	5,26
Suewey	1	5,26
Total	19	100

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Dos 19 artigos analisados, a abordagem metodológica também não teve um destaque na forma da realização da pesquisa. Porém, os estudos que tiveram sua abordagem metodológica por meio de documentos, entrevistas, grupo focal e fenomenografia, os quais representam 47,36%, buscaram investigar em sua grande maioria as barreiras que os profissionais negros e principalmente profissionais do gênero feminino enfrentam no ambiente de trabalho, bem como

as dificuldades de ascensão, seus caminhos percorridos e os desafios para concretização de projetos pessoais e profissionais. Outro tema também presente são as questões de políticas públicas e práticas empresarias, e como estas estão articulando para lidar com a diversidade na sociedade e nas organizações.

Apresentou-se também, a representatividade das diferenças humanas nas organizações, instigando a discussão de modelos de gestão com foco na valorização e dissolução das diferenças sociais. Por fim, o Quadro 02 apresenta as principais sugestões para pesquisas futuras quanto ao tema Diversidade de Gênero:

Quadro 02: Pesquisas Futuras na área da Diversidade de gênero

Autores	Ano	Sugestão de Futuras Pesquisas
Jamille Cavalcanti Pereira	2011	Estudos voltados para as temáticas em pauta, abrindo assim, uma discussão sobre os seus possíveis cursos de ação no contexto organizacional.
Jamille Cavalcanti Pereira, Ana Paula de Almeida, Juliana Garcia Cordeiro, Marcia Macedo Junqueira Cestari, Leandro Queiroz Alencar, Ademar Luiz Mendonça Neto	2012	Estudos sobre a percepção de justiça distributiva sobre as ações organizacionais que oferecem recursos e oportunidades à diversidade.
Kenny Basso; Jandir Pauli; verônica Paludo Bressan	2014	Relações entre os gêneros quanto a estética da organização como variáveis que podem dar uma maior sustentação às explicações sobre a cultura da organização.
Rebeca Almeida Brandão; Sofia Batista Ferraz; Tereza Cristina Batista de Lima; Janaína Raquel dos Santos Canabarro; Julice Salvagni	2015	Tornam-se pertinentes investigações futuras com uma amostra mais diversificada, que contemple um maior número de participantes, com diferentes níveis de escolaridade, faixa salarial, profissional, inserção de grupos homossexuais no ambiente empresarial, questões de desigualdade de gênero.
Ednéia Batista do Prado Gonçalves Espejo; Márcia Maria dos Santos Bortolucci; Stella Maris Lima Altoé; Simone Bernardes Voese.	2016	Sugere-se que pesquisas futuras de abordagem qualitativa, com o intuito de investigar profundamente aspectos de gênero e raça nas empresas. Além disso, seguir a metodologia utilizada na presente investigação em organizações que atuam em segmentos específicos, ou ainda ampliando-se a amostra investigada.

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A partir da contextualização dos artigos e do mapeamento bibliométrico foi possível perceber importantes sugestões de agendas futuras de pesquisas. Como indicação para estudos futuros os autores propuseram que fossem voltados a percepção organizacional sobre ações que oferecem recursos e oportunidade a diversidade, e pesquisas buscando o conhecimento sobre a estética organizacional e as relações de gênero.

Os autores também sugerem indicações de estudos futuros voltadas a inserção de grupos homossexuais no ambiente empresarial, questões de desigualdade de gênero e sua abordagem dentro das organizações, bem como estudos em organizações que atuam em segmentos específicos. As principais considerações finais, limitações e sugestões de novos estudos serão abordados no próximo tópico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado teve como objetivo delinear o perfil da produção científica sobre o tema Diversidade de Gênero, analisando somente artigos publicados no Brasil. Foram analisados 19 artigos pesquisados na base de dados Spell e sobre os quais foi realizado um estudo sistemático.

As variáveis analisadas foram: a quantidade de publicações em determinado período, autores que mais contribuíram nas pesquisas, a quantidade de publicações por Instituições de Ensino Superior (IES), periódicos com maior número de publicações, apresentação do Qualis Capes e escopo dos periódicos analisados, variações das palavras chaves, abordagens de pesquisas, abordagens metodológicas e indicações de futuros estudos apontados pelos autores.

Diante do exposto, o questionamento a ser respondido pelo esforço de pesquisa é: Qual o perfil das produções científicas que abordam o tema Diversidade de Gênero nos periódicos Brasileiros? Ao buscar responder o proposto, foi possível observar que o maior número de publicações ocorreu entre os períodos de 2013 a 2015, com 42,11%. Em relação aos autores, evidencia-se o papel de Jamille Cavalcanti Pereira, a qual obteve 03 publicações, atualmente é professora da Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM). Os demais 55 autores obtiveram apenas uma publicação.

Quanto as instituições de ensino, verifica-se que 11 tiveram seu nome vinculado às publicações mais de uma vez. Evidencia-se o papel da Universidade Federal de Lavras, a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, a Universidade Federal de Minas Gerais e a Universidade Presbiteriana Mackenzie, ambas com três publicações na área, correspondem a 5,66% do total das publicações.

Quanto aos periódicos, se destacam quatro revistas que tiveram 02 publicações cada e as demais obtiveram somente uma publicação. As revistas que se destacaram são a RAM - Revista de Administração Mackenzie; a RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas; a RIGS - Revista Interdisciplinar de Gestão Social; e a ROC - Revista Organizações em Contexto. Os 04

periódicos apresentam Qualis Capes, com destaque aos dois primeiros periódicos mencionados, que tem conceito B1, e apresentam como escopo principal a área da administração.

No que tange as áreas investigadas, destacam-se os estudos sobre Diversidade, Gênero e gestão. Os principais temas investigados foram, gestão da diversidade, discriminação, mulheres, organização e justiça organizacional.

Com relação às abordagens de pesquisa utilizadas, as mais utilizadas foram qualitativas e revisão teórica, totalizando 68,48% das publicações. Dentre os métodos de investigação os mais utilizados foram pesquisa documental, revisão teórica, entrevistas e questionários.

Desta forma, quanto as indicações para novos estudos, os autores propuseram que fossem voltados a percepção organizacional sobre ações que oferecem recursos e oportunidade a diversidade. Também sugerem indicações de estudos futuros voltadas a inserção de grupos homossexuais no ambiente empresarial, questões de desigualdade de gênero e sua abordagem dentro das organizações, bem como estudos em organizações de segmentos específicos.

Portanto, é perceptível que os estudos relacionados a diversidade de gênero são poucos e bem recentes. Todo o tópico mencionado no artigo tem possibilidades de aprofundamento, porém, destacamos as lacunas no estudo, como: uso de mais bases de pesquisas, englobar periódicos internacionais e outros métodos de pesquisa. Conhecendo estas limitações, os métodos utilizados e as revisões sistemáticas foram suficientes para alcançar o objetivo da pesquisa.

Por fim, acredita-se que este estudo possa contribuir e auxiliar aos futuros pesquisadores, por meio de dados e informações de cunho bibliométrico e sistemático. Além disso, também poderá ser utilizado para enriquecer o tema e proporcionar uma maior perspectiva de abordagens para o desenvolvimento de novas pesquisas.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, 2004.

ANDRADE, L. F. S.; MACEDO, A. S.; OLIVEIRA, M. L. S. A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. In: **Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO**, Gramado, RS, 2014.

ANDRADE, L. F. S.; MACEDO, A. D. S.; OLIVEIRA, M. L. S. A produção científica em gênero no Brasil: um panorama dos grupos de pesquisa de administração. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, n. 6, p. 48-75, 2014.

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

BEDI, P.; LAKRA, P.; GUPTA, E. Workforce diversity management: biggest challenge or opportunity for 21st century organizations. **Journal of Business and Management**, v. 16, n. 4, p. 102-107, 2014.

BITTENCOURT, F. T. R.; CASTRO, C. L. C. A Geração Y e O Mercado de Trabalho: Percepções dos Alunos do Curso de Turismo da Universidade Federal Fluminense. **Revista Acadêmica do Observatório de Inovação do Turismo**, v. 11, n. 2, p. 20-39, 2017.

CERIBELI, H. B.; CERIBELI, M. C. B.; FERREIRA, F. J. R. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a Perspectiva das Diferenças entre Gêneros. **Reuna**, v. 21, n. 3, p. 5-24, 2016.

FERREIRA, J. B.; SADOYAMA, A. S. P.; CORREIA, A. F. C.; GOMES, P. A. Diversidade e Gênero no Contexto Organizacional: um Estudo Bibliométrico. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 45-66, 2015.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **Revista Administração de Empresa**, São Paulo, v. 40, n. 3, 2000.

GONÇALVES, E. B. P.; ESPEJO, M. M. D. S. B.; ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-112, 2016.

HANASHIRO, D. M. M.; CARVALHO, S. G. Diversidade Cultural: Panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, v. 11, n. 5, p. 1-21, 2005.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A.; DUTRA, J. S. As Barreiras para a Ascensão da Mulher a Posições Hierárquicas: um Estudo sob a Óptica da Gestão da Diversidade No Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 3, p. 489-505, 2016.

JESUS, J. G. O desafio da convivência: assessoria de diversidade e apoio aos cotistas (2004-2008). **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 1, p. 224, 2013.

FITZSIMMONS, S. R. Women on boards of directors: why skirts in seats aren't enough? **Business Horizons**, v. 55, n. 6, p. 557-566, 2012.

LANGANEY, A.; CLOTTES, J.; GUILAINE, J.; & SIMONNET, D. (2002). **A mais bela história do homem**. De como a Terra se tornou humana. Tradução, Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro, DIFEL.

MACCALI, N.; KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, A. R. W.; ROGLIO, K. D.; BOEHS, S. T. M. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 2, 2015.

MOEHLECKE, S. As políticas de diversidade na educação no governo Lula. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 137, p. 461-487, 2009.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, p. 670-683, 2010.

PINTO, Luis F. S.; MORI Silvia S.O., SANTOS JUNIOR, Carlos D. dos. Inovação na contramão: uma bibliometria dos artigos relativos aos usuários que inventam. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 15, n. 3, 2017.

PLATAFORMA SUCUPIRA. **Fundação Capes Ministério da Educação**, 2018.

SILVA JÚNIOR, C. P.; MARTINS, O. S. Mulheres no Conselho Afetam o Desempenho Financeiro? Uma Análise da Representação Feminina nas Empresas Listadas na BM&FBovespa. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n. 1, p. 62-76, 2017.

SILVA, H. C. H.; CASAROTTO, E. L.; BENINI, E. G.; BINOTTO, E. Bibliometria em Estudos Organizacionais: O Perfil das Produções em Ecologia das Organizações. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v. 12, n. 31, p. 2042-2066, 2018.