

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

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

RESUMO

Cultura e diversidade são temas entrelaçados que estão progressivamente marcando presença no cotidiano das empresas, convidando-as a se atualizarem com as crescentes demandas sociais. O presente trabalho tem por objetivo caracterizar as publicações sobre diversidade cultural circunscritas ao Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), nas edições de 2015 a 2020. Tem como abordagem metodológica a pesquisa quantitativa e qualitativa, revisão de literatura e a bibliometria como instrumento de coleta e análise de dados. O principal resultado destaca o baixo quantitativo de artigos versando sobre diversidade cultural no evento, assim como também observado inicialmente nos indexadores *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e *Google Acadêmico*.

Palavras-chave: Cultura. Cultura Organizacional. Diversidade. Diversidade Cultural.

ABSTRACT

Culture and diversity are two interconnected themes that are progressively making their presence in the companies debates, inviting them to keep up to date with the growing social demands. This paperwork aims to characterize the publications on cultural diversity limited to the Meeting of the National Association of Postgraduate Studies and Research in Administration (EnANPAD), during the editions of 2015 to 2020. Its methodological approach is quantitative and qualitative research, literature review and bibliometrics as a data collection and analysis instrument. The main result highlights the low number of articles dealing with cultural diversity at the event, as was also initially observed in the *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel* (CAPES) and *Google Scholar* indexers.

1 INTRODUÇÃO

Cada vez mais, empresas mundo afora possuem em seus quadros funcionais colaboradores de diferentes culturas e origens. Fatores como a globalização impulsionaram tal tendência, de modo a ficar perceptível que a administração da diversidade cultural requer determinada atenção por parte dos gestores, podendo contribuir com desenvolvimento organizacional e em seus resultados. Independente da razão motivadora, as empresas globais, seja por necessidade, seja por estratégia, apostam na diversidade cultural de sua equipe para sobreviver em mercados cada vez mais competitivos.

De acordo com Burity (2012), sendo a globalização um fator potencializador da diversidade cultural, a mesma reflete uma dualidade: ao passo que tem como premissa maior conectividade entre as nações do globo, traz consigo também uma necessidade de “singularidade e espaço para a diferença e o localismo” (BURITY, 2012, p. 3), colocando em xeque as particularidades da gestão de um time multicultural. Mesmo diante da crescente necessidade em compor equipes heterogêneas, os administradores necessitam possuir determinados conhecimentos acerca dos desafios no tocante a forma pela qual gerenciam o seu capital humano, relacionados a aspectos culturais, religiosos, étnicos entre outros.

A questão da identidade e representatividade possui um papel considerável no comprometimento que o colaborador pode ter com o seu trabalho e com o propósito empresarial, como depreendido da análise feita por Oliveira (2006), ao estudar a etnicidade e o multiculturalismo. Candau (2008) chama a atenção para outro aspecto, muito em voga na atualidade, quando aborda a importância da igualdade entre os indivíduos ao nível da sociedade. No ambiente corporativo, tal aspecto apresenta-se como outro desafio ao gestor, pois realça a necessidade da promoção e manutenção de um ambiente onde não seja privilegiado determinado sexo ou etnia, por exemplo.

A tendência do crescimento para além dos limites de seus países é sentida de forma mais impactante por empresas que têm em seu modelo de negócios uma operação baseada em escala global. Contudo, é possível perceber também que diversas organizações, por conta de um crescimento exponencial e oportunidade, puderam migrar suas operações para o mercado internacional, incorrendo na pluralização das culturas existentes (da própria organização e do novo local ao qual ela se destina). Muitos são os fatores contribuintes para um aumento da diversidade no quadro funcional das empresas, como as migrações, por exemplo, especialmente de países islâmicos e africanos para o continente europeu ou América do Norte, mas também pode ocorrer por falta de mão de obra nacional no país de sede de uma determinada empresa a ponto de não suprir as suas necessidades operacionais.

Na tentativa de busca e delimitação do objeto de estudo para este artigo, a pesquisa seria desenvolvida versando sobre a multiculturalidade, aspectos inerentes e desafios em sua gestão nas organizações contemporâneas. No entanto, após a realização do levantamento de produções em alguns dos principais indexadores para o entendimento da atual conjuntura investigativa, foi notada uma lacuna teórica sobre o tema na perspectiva organizacional, observando uma maior concentração de trabalhos acadêmicos sobre a temática no contexto da educação, antropologia, sociologia, política, entre outros.

Após a etapa da verificação de dados no banco de informações da *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e *Google Acadêmico*, utilizando as palavras-chave

multiculturalidade, multiculturalismo e gestão da multiculturalidade, além de aplicar filtros para excluir elementos fora do enquadramento desejado, dos textos que foi possível ter acesso, verificou-se um total de 12 produções, dentre artigos e Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), no período de 2006 a 2018. No tocante a quantidade das produções, foi constatado o seguinte cenário, conforme tabela a seguir:

Tabela 01 - Resultados da busca por fundamentação sobre multiculturalidade

Palavras-chave	SciELO		CAPES		Google Acadêmico	
	Encontrados	Área empresarial	Encontrados	Área empresarial	Encontrados	Área empresarial
Multiculturalidade	14	0	220	0	939	7
Multiculturalismo	130	2	863	2	942	1
Gestão da Multiculturalidade	0	0	172	0	593	0

Fonte: Autoria própria (2022), com base em busca nos indexadores.

Em vista de tais aspectos e de modo a viabilizar a pesquisa, optou-se pela escolha do tema gestão da diversidade, em face ao maior arcabouço teórico disponível, a proximidade com aspectos da multiculturalidade e a falta de campo para o tema anterior na realidade baiana-soteropolitana. Sendo assim, o presente estudo parte da seguinte questão norteadora: como se caracterizam as publicações sobre diversidade cultural no Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) entre os anos de 2015 a 2020?

Para o atendimento ao problema da pesquisa, o objetivo geral foi definido como caracterizar as publicações sobre diversidade cultural no EnANPAD entre 2015 e 2020. Ao passo que objetivos específicos, para o alcance dos resultados, foram estabelecidos: caracterizar a diversidade cultural enquanto campo de pesquisa na Administração, circunscrevendo ao EnANPAD; e levantar áreas temáticas e número de artigos do EnANPAD vinculados a diversidade cultural e qualificar os campos ou subáreas que acolhem publicações com o tema, identificando a aplicabilidade prática no período do evento.

Este trabalho, além do caráter relevante, por explorar uma temática ainda pouco estudada conforme apontado anteriormente, poderá servir como diagnóstico ao entendimento do presente cenário da diversidade cultural em um dos mais destacados eventos científicos em Administração no Brasil. No momento de mundo ao qual vivemos presentemente, onde múltiplos fenômenos como guerras, crises políticas, oportunidades econômicas, desigualdade social, entre outros, conduzem ainda mais para a diversificação de pessoas, para a administração, faz-se necessário o olhar crítico e científico ao tema de gestão da diversidade, haja vista a imperiosa inevitabilidade em preparar os atuais e futuros gestores na atuação eficaz e eficiente da gestão de pessoas.

O artigo está dividido em cinco seções incluindo esta introdução, de modo a contextualizar o tema e apresentar os objetivos. A segunda seção apresenta a fundamentação teórica, com as principais ideias e referenciais relativos ao campo de estudo. Logo após, na terceira seção, serão explorados os caminhos possíveis para a metodologia da pesquisa, seguida da quarta seção de análise e discussão de resultados. Por fim, na quinta seção, apresentam-se as considerações finais.

2 CULTURA, DIVERSIDADE E AS ORGANIZAÇÕES

Considerando o aspecto da cultura e suas implicações dentro do ambiente organizacional, Wood e Chu (2008) analisam os diferentes momentos das empresas brasileiras nos cenários pré-globalização e pós-globalização, observando que após a abertura econômica do país, um novo desafio ao administrador brasileiro passou a se configurar nas estratégias de gerenciamento da cultura organizacional, tendo em vista a questão da hibridização, a qual segundo os autores, oferece “[...] a possibilidade de desenvolvimento de mesclas culturais “translocais”” (PIETERSE, 1994; BURKE, 2003 apud WOOD; CHU, 2008, p. 976).

Neste cenário, os autores viabilizaram uma pesquisa na qual examinaram traços culturais nas organizações brasileiras, dividindo-os nas categorias centrais e periféricas, de onde é possível depreender a presença de costumes e práticas que não contribuem para um adequado desenvolvimento e competitividade das empresas nacionais em nível mundial. Apesar disso, também foi concluído que, do panorama levantado na pesquisa, alguns traços culturais foram ressignificados, como por exemplo a necessidade da adoção de padrões operacionais, enquanto outros costumes da cultura organizacional foram mantidos, a exemplo da capacidade do gestor em trabalhar num cenário de constantes transformações, o que o torna adaptável ao novo.

Todavia, para que seja possível discutir a cultura organizacional como atualmente é feito, faz-se necessário primeiramente compreender a cultura e suas diversas manifestações. Em seu livro *Cultura: Um conceito antropológico*, Laraia (2001) promove um extenso debate acerca do episódio cultural, apontando que as teorias do determinismo biológico e geográfico não conseguem sustentar o conceito de cultura, haja vista a mesma ser um fenômeno que, por excelência, tem caráter dinâmico e, neste aspecto, torna a atividade antropológica de caracterização mais difícil, necessitando, diante das variadas tentativas, chegar a um conceito “palpável”.

Para o autor, é possível entender a cultura partindo do pressuposto de que a mesma pode ser ensinada a qualquer pessoa, portanto pode ser compreendida como comportamento, que por sua vez está diretamente relacionado com o aprendizado. Sendo assim, ele sugere a adoção do modelo de particularismo histórico, o qual considera abordagens mais adequadas ao estudo do fenômeno, pois, no início os teóricos não davam conta de aspectos essenciais na análise científica e antropológica dos povos.

Após o entendimento do fenômeno cultural e suas implicações, torna-se possível a investigação da sua dinâmica dentro das organizações, considerando o modelo de cultura organizacional proposto por Schein (2017), no qual o autor identifica três níveis de análise que se comunicam entre si e compõem diferentes estágios sobre os quais a cultura pode ser percebida. O primeiro estágio seria caracterizado como Artefatos agregando toda a parte material e processual da organização, refletindo os aspectos culturais ao nível físico.

Em seguida, nota-se as Crenças e Valores Expostos, situação que leva em consideração tanto os objetivos da empresa, ou seja, planejamento estratégico, missão, visão, valores, objetivos de curto e longo prazo, quanto os valores e objetivos do próprio indivíduo, imerso neste ambiente e interagindo com essa cultura. Por fim, o último campo de análise, Suposições Básicas, compreende um nível mais particular de crenças e percepções do indivíduo, as quais vão conduzi-lo na sua ação. A figura abaixo tem por objetivo exemplificar o modelo:

Figura 01 - Modelo de cultura organizacional



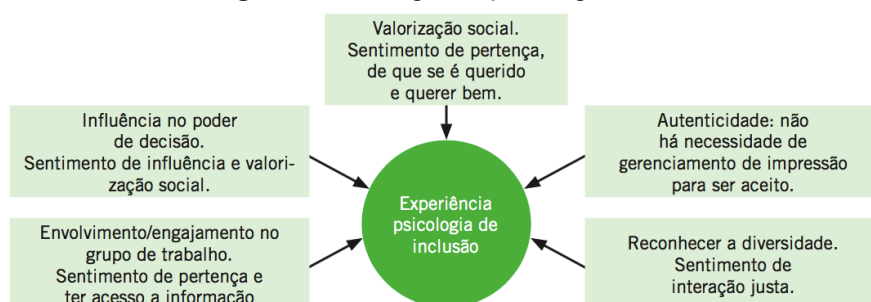
Fonte: Autoria própria (2022), com base nas ideias de Schein (2017).

Através desse modelo é possível entender os diferentes níveis a partir dos quais a cultura opera, dando luz ao caráter dinâmico e mutável desse fenômeno dentro das organizações e possibilitando aos gestores a adoção de práticas em prol do bem-estar social e organizacional. No tocante a diversidade, Ortiz (2015) destaca que, para compreender tal manifestação, é preciso falar sobre globalização e o avanço tecnológico, consolidando diversos mercados em uma grande rede interconectada e colocando em pauta no planejamento das empresas cada particularidade dos negócios globais. O autor observa que cultura e diversidade estão fortemente conectadas, contudo, chama a atenção para a ausência, na literatura administrativa, do termo diversidade, quando o mesmo se limitava apenas a diversificação (de produtos, por exemplo). Por isso, é necessário abordar aspectos como:

[...] administrar a diversidade, teoria da diversidade, por que a diversidade é importante?, cultivando a diversidade. [...]. Sua objetividade é tal que pode até ser mensurada. [...] A diversidade não seria apenas uma temática, ela existiria concretamente, podendo ser avaliada de maneira evidente, como fazia Taylor com suas medições científicas. (ORTIZ, 2015, p. 118-119).

Torres e Perez-Nebra (2014) ampliam o debate e conclamam para a necessidade da diferenciação entre diversidade e inclusão, dado que diversidade não é garantia de inclusão nas organizações, pois esta última requer a percepção e aplicabilidade da cultura organizacional em diferentes particularidades individuais, nos seus atributos sociais e subjetivos, além de levar em conta aspectos inerentes à atividade organizacional como comprometimento, desempenho e bem-estar (ROBERSON, 2006; BARAK, 2005 apud TORRES; PEREZ-NEBRA, 2014). A figura apresentada a seguir tem por objetivo elencar as categorias psicológicas de inclusão, de acordo com pesquisa realizada pelos autores:

Figura 02 - Categorias psicológicas de inclusão

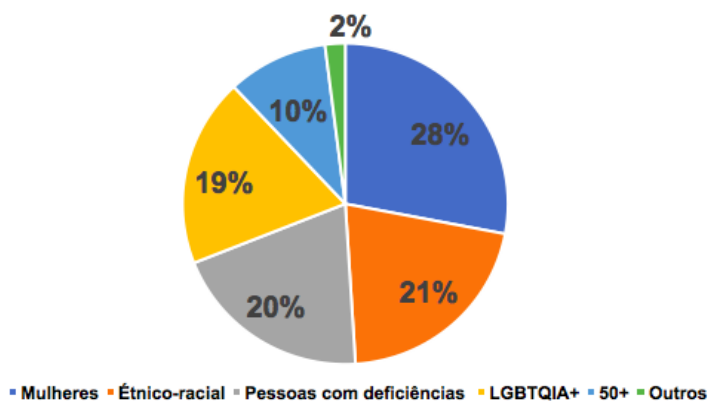


Fonte: Torres e Perez-Nebra (2014).

Ademais, é ponderado que no Brasil, um país por excelência diverso e territorialmente extenso, os estudos e práticas sobre a diversidade e inclusão, tendo em mente os aspectos individuais, locais, étnicos, sexuais, religiosos, entre outros, ainda deixam a desejar, destacando que, apesar da antropologia encarregar-se da análise desse fenômeno, no contexto brasileiro ainda existem espaços a serem preenchidos na área organizacional/administrativa (PRESOTTI, 2011; JONSEN, MAZNEVSKI, SCHNEIDER, 2011 apud TORRES; PEREZ-NEBRA, 2014).

De acordo com Kercher (2022), dados do relatório “Tendências de Gestão de Pessoas” da consultoria *Great Place to Work* (GPTW), apontam uma queda de 14,1% das ações empresariais sobre diversidade e inclusão, entre 2021 e 2022, em detrimento de temas como saúde mental, por exemplo, processo que foi acentuado durante a pandemia da Covid-19. O gráfico abaixo denota os grupos de identidade que são acolhidos pela promoção da diversidade nas empresas, todavia, ainda constata pouca relação integrativa entre eles, onde são formados grupos de minorias de forma isolada, enquanto podem existir pessoas que se reconhecem em mais de uma identidade simultaneamente:

Gráfico 01 - Grupos de identidade nas organizações



Fonte: Autoria própria (2022), adaptado de Kercher (2022).

Tais aspectos apresentados dão luz ao caráter complexo, porém necessário, quando se trata de cultura organizacional, diversidade e inclusão. É possível perceber como a temática ainda carece de avanço prático no país, sobretudo considerando os múltiplos aspectos relativos ao ambiente corporativo, sendo também fundamental o suporte das investigações científicas, haja vista que a mensuração dos objetivos de diversidade requer também um olhar crítico, de forma a possibilitar a validação dos modelos adotados e contribuir com a inclusão das pessoas no ambiente de trabalho.

As ideias de Boas (2005) acerca do processo de aculturação ecoam tanto na pesquisa de Wood e Chu (2008), os quais observam uma predominância dos modelos de gestão vindos do exterior, em detrimento das conquistas alcançadas em nível nacional, tanto quanto nas reflexões de Laraia (2001), deduzindo que os estudos iniciais da cultura favoreceram o processo de sobreposição de determinados costumes generalizados sobre aqueles particulares a cada indivíduo, fortalecendo as teorias que pregavam o maior papel da disseminação sobre análises focadas no que o autor chama de “[...] forças interiores [...]” (BOAS, 2005, p. 46).

Retomando o debate sobre a diversidade cultural em Ortiz (2015) e as categorias psicológicas de inclusão em Torres e Perez-Nebra (2014), a aculturação é também notada ao nível empresarial, onde cada indivíduo possui seus conjuntos de

valores e crenças e, ao adentrar o meio organizacional, pode haver uma certa predominância da cultura empresarial sobre a individual, implicando dessa forma em um determinado nível de diversidade, o qual pode ser entendido através do modelo proposto por Schein (2017), possibilitando ao gestor compreender como opera a cultura e a diversidade, de modo a buscar as melhores práticas no contexto organizacional.

3 METODOLOGIA

No percurso metodológico deste artigo adotou-se a pesquisa descritiva de caráter quali-quantitativo. Como abordagem quantitativa, foi realizado o levantamento dos artigos, tabulação entre as áreas temáticas do evento e catalogação através de tabela temática, posteriormente realizou-se uma análise qualitativa de forma a caracterizar a diversidade cultural enquanto campo de estudo, circunscrito ao Encontro da ANPAD (EnANPAD), entre as edições de 2015 a 2020. A escolha do recorte temporal deve-se ao fato de que o trabalho de pesquisa foi iniciado em 2021 e finalizado em 2022, sendo, portanto, delimitado os 5 anos que antecederam o período da pesquisa.

A abordagem metodológica, em consonância com as ideias de Goldenberg (2011), proporciona um conhecimento mais enriquecido, tendo em conta que, quando separadas, as abordagens qualitativas e quantitativas não oportunizam o mesmo conhecimento adquirido quando empregadas juntas em um mesmo estudo. Quanto à natureza, classifica-se como básica e aos objetivos como descritiva, conforme posto por Silva e Menezes (2001), na qualidade de levantamento de dados de forma sistemática a partir de determinada população ou conjunto. Os procedimentos adotados configuram-se como pesquisa documental e bibliográfica.

O método da bibliometria se apresentou como mais adequado ao objetivo, o qual segundo Vanti (2002), tem como premissa medir a produção e difusão do conhecimento científico, possibilitando, por exemplo, “[...] identificar as tendências e o crescimento do conhecimento em uma área [...]” (VANTI, 2002, p. 155). Chueke e Amatucci (2015) destacam que, nas ciências sociais, o método bibliométrico tem como foco levantar dados sobre os campos de estudos, pesquisadores e instituições, referenciais de maior relevância nos trabalhos, entre outros.

Na perspectiva dos autores, a revisão sistemática de literatura também cumpre um papel imprescindível, ao permitir apontar a relevância dos artigos publicados considerando o uso de fundamentação teórica pertinente ao tema proposto. No entanto, os mesmos chamam a atenção para a necessidade do pesquisador em ater-se às leis que orientam um trabalho bibliográfico, conforme apontadas no quadro a seguir:

Tabela 02 - Leis bibliométricas

Leis	Medida	Critério	Objetivo principal
Lei de Bradford	Grau de atração do periódico	Reputação do periódico	Identificar os periódicos mais relevantes e que dão maior vazão a um tema em específico
Lei de Zipf	Frequência de palavras-chave	Lista ordenada de temas	Estimar os temas mais recorrentes relacionados a um campo de conhecimento
Lei de Lotka	Produtividade autor	Tamanho-frequência	Levantar o impacto da produção de um autor numa área de conhecimento

Fonte: Autoria própria (2022), adaptado de Chueke e Amatucci (2015).

Portanto, este trabalho atende a primeira lei, pois, o *locus* da pesquisa concentra-se num destacado evento acadêmico/científico em Administração da atualidade brasileira. As etapas a serem cumpridas se deram na seguinte sequência: levantamento geral dos artigos nas edições analisadas; coleta dos artigos para compor a amostra para o tema e a análise/caracterização. As demais leis são atendidas dentro dos critérios de tabulação e catalogação dos artigos selecionados, onde foi possível identificar a frequência das palavras-chave e observar a produtividade da autoria.

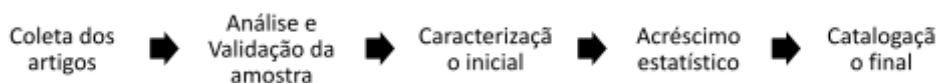
Os critérios para coleta e análise dos dados foram: Marco temporal; Áreas Temáticas e palavras-chave; Universo amostral e tamanho da amostra; Atendimento às 3 leis da bibliometria. O recorte anual escolhido entre 2015 e 2020 foi feito, em detrimento de períodos mais recentes, refletindo encontrar produções realizadas anteriormente ao período pandêmico, dado que, durante o isolamento social, a ciência direcionou esforços na produção e disponibilização de meios para o combate ao vírus. Dessa forma, cabe conjecturar que, anterior ao referido período de pandemia e após o mesmo, existe um marco divisório, e, considerando o ano publicação deste trabalho, foi tido como produtiva, a análise daqueles trabalhos publicados no decorrer dos anos pré-pandêmicos, porém, de forma a não alcançar anos muito remotos, tornando a pesquisa viável e sucinta ao que se propõe.

Considerando que o critério de palavras-chave para a qualificação de um artigo, o permitindo compor a amostra, não contempla os aspectos próprios de investigação do trabalho em si, foi verificado no momento do levantamento dos dados que, mesmo possuindo palavras-chave em comum e dentro da área de investigação, alguns trabalhos se propunham a apresentar resultados diferentes daqueles vinculados à diversidade cultural.

Com isso, em um primeiro momento, foram coletados artigos com palavras-chaves enquadradas ao tema e posteriormente foram qualificados aqueles cujos objetivos e resultados possuíam correlação com a temática, de modo a poder caracterizá-los. Enquanto risco à pesquisa, foi avaliada a possibilidade de algum trabalho qualificado não ser considerado, contudo, a validação da amostra permitiu a leitura dos resumos através da técnica de Análise de Conteúdo (AC), a qual “[...] centra-se sobre as características da linguagem como comunicação, com ênfase no significado contextual ou conteúdo do texto” (HSIENH; SHANNON, 2005 apud RICHARDSON, 2017, p. 238), atendo-se apenas à leitura superficial de modo a verificar aqueles artigos de maior delimitação ao objetivo proposto.

Ainda sobre o fluxo de trabalho para o alcance dos objetivos propostos, além das etapas previstas, também contou com a utilização da ferramenta de contagem de palavras do *website Small SEO Tools*, a qual não foi considerada inicialmente, mas que permitiu facilitar a obtenção do quantitativo total de palavras em cada artigo, aspecto necessário à análise estatística, corroborando e qualificando os resultados. Com isso, as etapas da pesquisa se configuraram da seguinte forma:

Figura 03 - Fluxo de trabalho



Fonte: Autoria própria (2022).

No tocante a perspectiva epistemológica, a corrente positivista compreende de forma mais adequada o propósito desta investigação, pois, conforme Lando (2020), estuda e interpreta padrões, sendo que a realidade nos é dada e somente podemos medi-la. Os dados coletados são de domínio público e estão disponíveis no *website* da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), apesar de possuírem a chancela do evento. Assim sendo, nesta pesquisa, fica dispensada a validação dos aspectos relativos ao Comitê de Ética, visto que consiste primária e exclusivamente na análise e caracterização dos trabalhos acadêmicos já aprovados, publicados e apresentados nas edições do EnANPAD, de modo a possibilitar o entendimento do atual contexto da produção científica em diversidade cultural.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na qualidade de trabalhos acadêmicos publicados, os artigos do EnANPAD possuem determinada relevância, considerando o prestígio e reconhecimento do evento na comunidade científica, o qual acontece anualmente desde 1976, congregando diversos pesquisadores, universidades e instituições, de acordo com Fachin (2006), autor do livro que celebra os 30 anos do evento. Os encontros acontecem de forma presencial, em locais definidos pela Associação, sendo que, devido a pandemia da Covid-19, a edição de 2020 ocorreu de forma virtual. Em linhas gerais, o EnANPAD está dividido em 11 áreas temáticas, abordando diferentes temas da Administração como contabilidade, finanças, marketing, entre outros. Cada área possui linhas de pesquisa específicas, onde os investigadores podem observar aquela que possui maior relação de proximidade com o trabalho desenvolvido.

Durante as edições estudadas, considerando as áreas temáticas e a variação das linhas de pesquisa e trabalhos aprovados em cada ano, as quais são analisadas pela coordenação e comitê científico da respectiva área, o evento contou com 7.373 produções, distribuídas da seguinte forma:

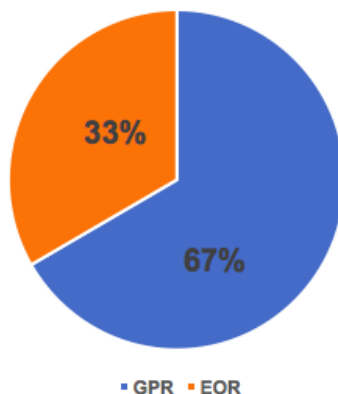
Tabela 03 - Caracterização das áreas temáticas do evento

Áreas Temáticas	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ADI – Administração da Informação	56	62	59	65	76	85
APB – Administração Pública	156	171	185	204	168	209
CON – Contabilidade	52	51	53	84	68	110
EOR – Estudos Organizacionais	124	109	108	128	120	67
EPQ – Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade	72	126	111	105	93	90
ESO – Estratégia em Organizações	144	146	154	167	147	154
FIN – Finanças	47	64	62	72	63	59
ITE – Inovação, Tecnologia e Empreendedorismo	83	101	86	105	143	153
GOL – Gestão de Operações e Logística	60	57	66	52	69	81
GPR – Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho	125	130	151	153	125	184
MKT - Marketing	124	147	156	152	183	241
TOTAL POR ANO	1043	1164	1191	1287	1255	1433
PERCENTUAL POR ANO	14,1%	15,7%	16,1%	17,4%	17%	19,4%
TOTAL DAS EDIÇÕES ANALISADAS	7373 (100%)					

Fonte: Autoria própria (2022), com base em pesquisa no site da ANPAD.

Vale ressaltar que, nas edições de 2015 a 2017, a área temática Inovação, Tecnologia e Empreendedorismo (ITE) era conhecida como Gestão de Ciência, Tecnologia e Inovação (GCT), sendo que, desde o encontro de 2018, passou a ser identificada a partir da atual nomenclatura. Para o contexto da diversidade cultural, o enquadramento das publicações qualificadas concentrou-se nas áreas temáticas Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (GPR) e Estudos Organizacionais (EOR), de onde foi possível observar a distribuição percentual de cada uma conforme o gráfico abaixo:

Gráfico 02 - Representação Percentual das Áreas Temáticas da amostra



Fonte: Autoria própria (2022), com base na amostra.

Desta forma, é possível inferir que os estudos sobre diversidade cultural estão fortemente conectados com o debate sobre Gestão de Pessoas e aspectos relativos, haja vista a maior concentração dos trabalhos levantados (67%), estarem qualificados nesta área temática do evento. Analogamente, na prática organizacional, também se verifica essa relação direta, considerando que as políticas e ações empresariais para a diversidade possuem origens e são elaboradas nos departamentos ou setores de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas, denotando o alinhamento entre a teoria e a prática.

Após o processo de levantamento dos dados, a amostra qualificada de trabalhos circunscritos ao tema totalizou 6 artigos com diferentes objetivos e resultados, quantidade inferior àquela verificada nos indexadores mencionados no início do trabalho, sendo possível caracterizá-los a partir das áreas temáticas, respectivos anos de publicação no congresso (aspectos qualitativos), suas palavras-chave e a frequência de repetição das mesmas (aspectos quantitativos), além de agregar dados como metodologia e principais resultados, de modo a dialogar com o presente estudo, possibilitando inferir as similaridades e objetivos entre os mesmos. De acordo aos aspetos destacados, a tabela a seguir tem por objetivo, ilustrar a caracterização proposta:

Tabela 04 - Caracterização da amostra

Título	Área	Ano	Palavras-chave	fi	Metodologia	Resultado
O Cotidiano Multicultural Organizacional: o Caso da Imigração Haitiana	GPR	2015	Imigração Haitiana	14 (0.17%)	Abordagem Qualitativa e Exploratória. Estudo de caso.	Falta de preparo das empresas para a gestão da diversidade.
			Cultura Organizacional	78 (0.98%)		
			Equipes Multiculturais	31 (0.39%)		
Tripulação Marítima Composta por Brasileiros e Estrangeiros: Estamos Todos no Mesmo Barco?	GPR	2015	Interculturalidade	22 (0.31%)	Estudo de caso com ênfase qualitativa. Entrevista semiestruturada	Ressalta-se a importância no preparo da equipe para as barreiras culturais.
			Diversidade Cultural	16 (0.22%)		
			Treinamento Intercultural	43 (0.60%)		
			Comunicação Intercultural	44 (0.61%)		
Gestão de Pessoas no Ambiente Empresarial Sob a Perspectiva da Diversidade	GPR	2016	Diversidade	94 (1.09%)	Pesquisa Qualitativa. Questionário semi estruturado e entrevista.	Pouca conexão entre prática e teoria.
			Gestão da Diversidade	139 (1.60%)		
			Fenômeno da Diversidade	21 (0.24%)		
Gestão da Diversidade no Contexto Organizacional Brasileiro: Um Enfoque Sob a Revisão Sistemática de Literatura	EOR	2017	Gestão da Diversidade	107 (1.30%)	Pesquisa Quali-Quanti. Pesquisa Bibliográfica. Revisão Sistemática de Literatura.	Baixo quantitativo de pesquisas sobre diversidade na prática das empresas.
			Organizações	43 (0.52%)		
			Recursos Humanos	6 (0.07%)		
			Práticas	35 (0.42%)		
Diversidade Humana em Estudos de Administração e Estratégia: Um Estudo Bibliométrico Qualificada de 2014 a 2017	EOR	2018	Diversidade Humana	86 (0.97%)	Estudo bibliométrico.	Expressividade de trabalhos teóricos-empíricos, quantitativos, com foco em gestão e estratégia.
			Comportamento Organizacional	32 (0.36%)		
			Bibliometria	3 (0.03%)		
A Diversidade da Diversidade: Análise Sistemática da Produção Científica Brasileira sobre Diversidade na Administração (2001-2019)	GPR	2020	Diversidade	86 (0.97%)	Revisão sistemática da produção científica.	São apontados sobre o tema: indefinição e abrangência, crescimento; lacuna de referenciais; estudos qualitativos.
			Revisão Sistemática	19 (0.21%)		
			Estudos Organizacionais	29 (0.32%)		
			Relações de Trabalho	48 (0.54%)		
			Gestão de Pessoas	63 (0.71%)		

Fonte: Autoria própria (2022), com base na amostra.

Observando os resultados em comum dos trabalhos analisados, é possível depreender, à luz das ideias de Ortiz (2015) e Torres e Perez-Nebra (2014), a necessidade em expandir os conhecimentos científicos e práticos no campo da diversidade e cultura, visto que, não se resumem apenas a gestão e inclusão de minorias, sendo temas, por excelência, de grande magnitude. A temática segue em

franca expansão, com tendências ao crescimento, além da necessidade de adaptação, por parte das empresas, às demandas da sociedade a qual está inserida e dos indivíduos que dela fazem parte, frente ao panorama da globalização e encurtamento das fronteiras entre pessoas e culturas.

Ainda atendendo a caracterização da amostra, foi feito o levantamento dos principais referenciais teóricos em comum utilizados, contemplando as suas respectivas categorias de análise e relevância científica, nacional e internacionalmente. Houve referenciais citados com mais de uma obra no mesmo trabalho, além de autores da amostra dialogando com os autores deste trabalho. A tabela a seguir tem por objetivo caracterizar essas autorias:

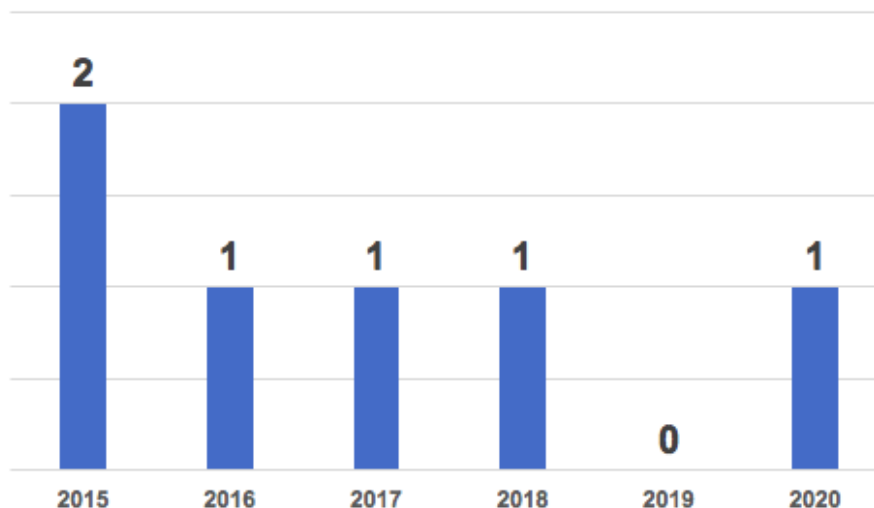
Tabela 05 - Caracterização das autorias em comum de maior destaque

Autor	País de Origem	Quantitativo de Presença	Categoria de Análise
Hofstede	Holanda	3 trabalhos	Cultura e Antropologia
Schein	Suíça	1 trabalho	Cultura Organizacional
Fleury	Brasil	5 trabalhos	Cultura e Diversidade
Taylor Cox Jr.	Estados Unidos	4 trabalhos	Diversidade e identidade
Galeão-Silva e Alves	Brasil	3 trabalhos	Gestão da Diversidade
Hanashiro	Brasil	3 trabalhos	Diversidade

Fonte: Autoria própria (2022), com base na amostra.

Notadamente, merece destaque a menção acerca das contribuições dos autores brasileiros ao debate sobre diversidade e cultura, considerando que os demais já estavam estabelecidos no cenário internacional. Fraga et al. (2020), responsáveis por um dos trabalhos da amostra, apontam o pioneirismo de Fleury, em 2000, ao publicar a primeira investigação científica nacional sobre diversidade cultural, reparando também o avanço do debate em 2004, com os estudos de Galeão-Silva e Alves, expandindo os horizontes abertos por Fleury. Cabe observar também, no tocante a quantidade dos trabalhos da amostra, que houve variação nesse quantitativo e o gráfico a seguir tem por objetivo tornar visível tal fenômeno, considerando o marco temporal:

Gráfico 03 - Representação quantitativa de trabalhos por ano



Fonte: Autoria própria (2022), com base na amostra.

Diante de todo o cenário apresentado, é possível salientar a existência de uma lacuna científica sobre a temática no EnANPAD. Durante a execução da pesquisa, foi percebido que os vocábulos internacionalização e identidade são bastante referenciados, porém, com foco em outro tipo de análise que não a cultura. Quando levantados trabalhos com a palavra-chave cultura, a maior parte destes tinham como objetos de estudo a cultura de inovação; aprendizagem organizacional, comprometimento, entre outros. Muito se publica também sobre cultura organizacional, contudo, pouco voltada para a investigação da diversidade, apesar do consenso quanto àqueles referenciais basilares ao se falar sobre tais categorias de análise.

Outrossim, foi possível observar o tema da diversidade e inclusão aplicado a minorias sociais, como pessoas com deficiência (PCD), comunidade LGBTQIAP+ e população negra, apresentando um baixo quantitativo acerca da questão indígena. Na área temática de Marketing do evento, existe a presença da palavra-chave cultura, todavia, com direcionamento para estudos versando a aplicação para o consumo, marcas, entre outros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concebendo o EnANPAD como um evento especializado em administração, portanto, diferente dos indexadores mencionados no começo do trabalho, a expectativa seria de obter um maior percentual de estudos sobre o tema, o que não ocorreu, dado o baixo montante apresentado anteriormente. Não foram percebidas dificuldades na execução da pesquisa, contudo, visando que a caracterização da amostra forneceu poucos trabalhos circunscritos à diversidade cultural no contexto das organizações e que os resultados apontam para a falta de preparo das empresas e ausência de investigações científicas corroborando com a realidade prática, cabe também uma análise posterior sobre as razões pelas quais, de forma geral, se apresentam poucas empreitadas acadêmicas no estudo da temática proposta.

Tendo os objetivos específicos voltados à caracterização da diversidade cultural no campo de estudo da Administração e considerando as áreas temáticas dos artigos qualificados, este trabalho pôde responder ao objetivo geral de caracterizar as publicações sobre diversidade cultural no EnANPAD entre 2015 e 2020, apontando a similar necessidade de maiores investigações acerca do tema, tanto no evento, quanto nos indexadores iniciais, pluralizando dessa forma as diversas categorias de análise e resultados possíveis em uma área científica, por excelência, propícia à uma multiplicidade de estudos possíveis, conforme evidenciado pelas variadas opções de áreas temáticas da Administração no evento estudado.

Sendo o Brasil um país continental, globalizado e com a diversidade vinculada a sua história, é inusitado, no mínimo, não nos dedicarmos à tal análise, na qualidade de cidadãos e pesquisadores. Decerto que o potencial do país reside precisamente na diversidade do povo e da cultura, e, considerando o caráter complexo e dinâmico desta última, especialmente para as organizações, é preciso que haja um maior alinhamento entre a teoria e a prática, de modo a permitir a contínua evolução e atualização do tema e trazê-lo para a atualidade das demandas sociais inerentes, conforme visto em outras áreas de maior expressividade investigativa como marketing, finanças, logística, entre outras.

Da mesma forma, se faz salutar o incentivo aos pesquisadores a seguir os caminhos daqueles que foram pioneiros nesse debate nacionalmente, colocando o Brasil novamente no centro do desenvolvimento científico e devolvendo o prestígio internacional conquistado desde a virada do século, por meio das políticas públicas de incentivo à educação e cultura. Em conclusão, nota-se a possibilidade de, a partir deste trabalho, evoluir a análise da diversidade cultural e seus efeitos na cultura organizacional de uma determinada empresa ou segmento produtivo, ampliando o tema na prática cotidiana da administração.

REFERÊNCIAS

BOAS, Franz. **Antropologia cultural**. Tradução de Celso Castro. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

BURITY, J. Globalização e identidade: desafios do multiculturalismo. **Textos para Discussão – TPD**. [S.l.]: 2012. Disponível em: <<https://periodicos.fundaj.gov.br/TPD/article/view/923>>. Acesso em: 05 set. 2021.

CANDAU, Vera Maria. Multiculturalismo e educação: desafios para a prática pedagógica. In: MOREIRA, Antônio Flávio; CANDAU, Vera Maria (Org.). **Multiculturalismo: diferenças culturais e práticas pedagógicas**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 13-37.

CHU, R. A.; JR., T. W. Cultura Organizacional Brasileira Pós-globalização: global ou local?. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro: v. 42, n. 5, p. 969-994, 2008. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6661>>. Acesso em: 28 mar. 2022.

CHUEKE, G. V.; AMATUCCI, M. O que é bibliometria? Uma introdução ao Fórum. **Internext**. [S.l.]: v. 10, n. 2, p. 1-5, 2015. DOI: 10.18568/1980-4665.1021-5. Disponível em: <<https://internext.espm.br/internext/article/view/330>>. Acesso em: 06 abr. 2022.

FACHIN, Roberto Costa. **Construindo uma Associação Científica: trinta anos da ANPAD – memórias, registros, desafios**. Porto Alegre: [s.n.], 2006.

FRAGA, Aline Mendonça; COLOMBY, Renato Koch; GEMELLI, Catia Eli; PRESTES, Vanessa Amaral. **A Diversidade da Diversidade: Análise Sistemática da Produção Científica Brasileira sobre Diversidade na Administração (2001-2019)**. ANPAD, 2020. Disponível em: <http://arquivo.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=&cod_evento_edicao=106&cod_edicao_subsecao=1726&cod_edicao_trabalho=28502>. Acesso em: 28 set. 2022.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 1. ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

KERCHER, Sofia. Diversidade e inclusão perdem força nas prioridades das empresas, diz relatório. **CNN Brasil Business**. São Paulo, 05 jun. 2022. Disponível

em:

<<https://www.cnnbrasil.com.br/business/diversidade-e-inclusao-diminuem-presenca-nas-prioridades-de-empresas-diz-relatorio/>>. Acesso em: 09 jun. 2022.

LANDO, Felipe. Positivismo ou interpretativismo?. **Acadêmica Pesquisa**. [S.l.]: 2020. Disponível em: <<https://www.academicapesquisa.com.br/post/positivismo-ou-interpretativismo>>. Acesso em: 05 set. 2021.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura: um conceito antropológico**. 14. ed. Rio de Janeiro: Jhar, 2001.

OLIVEIRA, Roberto Cardoso de. **Caminhos da identidade: ensaios sobre etnicidade e multiculturalismo**. São Paulo: Editora Unesp; Brasília: Paralelo 15, 2006. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=NTvV0skyZXoC&oi=fnd&pg=PA5&dq=artigos+sobre+multiculturalismo&ots=vw0n5DWxn7&sig=6iVObWskRSqbM9tveunylNtinXs#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 04 set. 2021.

ORTIZ, Renato. **Universalismo e diversidade: contradições da modernidade-mundo**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. Colaboração de Dietmar Klaus Pfeiffer. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura Organizacional e Liderança**. Tradução de Ailton Bomfim Brandão; revisão técnica de Humberto Mariotti. São Paulo: Atlas, 2017.

SILVA, Edna Lúcia da; Menezes, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 3. ed. rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino à Distância da UFSC, 2001.

TORRES, Cláudio V.; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. Diversidade e Inclusão nas organizações. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio, Virgílio Bittencourt (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 526-546.

VANTI, Nadia Aurora Peres. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da Informação**. v. 31, n. 2, p. 152-162. Brasília: [s.n.], 2002.