

## ATITUDES EM RELAÇÃO À DIVERSIDADE: EVIDÊNCIAS DE DISCENTES DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

**Italo Rodrigo Soares**

Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAR)

**Maria Adrina Vasconcelos de Sena**

Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAR)

**Ana Cristina Oliveira Aragão**

Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAR)

**Ana Rebeca Veras Brito Fontenele**

Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAR)

**Aldir Dias de Amurim**

Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE)

### RESUMO

Este estudo teve como objetivo investigar as atitudes de diversidade de discentes do curso de ciências contábeis de uma Instituição de Ensino Superior. Para tal, delineou-se a um estudo descritivo, qualitativo, com dados primários provindos de levantamento (*survey*), no qual foi instrumentalizado e coletado via questionários. A amostra final é composta por 165 respondentes. Para a análise dos dados utilizou-se da estatística descritiva. Os resultados indicam que as atitudes dos discentes estão relacionadas em enxergar a diversidade como algo bom e apoiar os esforços de diversidade nas organizações, bem como a maioria acreditarem que a diversidade tem valor e não se sentem frustrados com esta temática. Em contrapartida, neutralizam a participação de esforços acerca da diversidade. Os achados ainda apontam que a maioria da amostra estudada se classifica como otimista e nenhum como pessimista no que tange as atitudes em relação à diversidade. O estudo contribui disseminando discussões sobre a diversidade no contexto acadêmico brasileiro. No campo prático, contribui com as IES e as organizações para que possam melhorar suas percepções sobre as reações individuais de futuros profissionais da contabilidade, fazendo com que entendam as necessidades para que a igualdade e a diversidade sejam realizadas.

**Palavras-chaves:** Diversidade. Contabilidade. Discentes.

### 1 INTRODUÇÃO

O conhecimento acerca das atitudes em relação à diversidade ainda é limitado em diversos contextos, tendo que a forma da diversidade varia de país para país e de região para região, mas a diversidade em si encontra-se sempre presente e as organizações estão cada vez mais sob pressão para gerenciá-la com sucesso (Traavik & Adavikolanu, 2016). O pouco aprofundamento do tema se deve ao modelo de estrutura histórica que a contabilidade ainda tem enraizado (Silva, 2016; Anjos *et al.*, 2021; Lima *et al.*, 2021). Esse modelo dificulta o processo de inovação e adequação da ciência, fazendo com que as atitudes sobre a diversidade ainda se mantenham intolerantes (Lippman & Wilson, 2007; Silva, 2014; Papi *et al.*, 2019; Santos *et al.*, 2021).

O Brasil é um caso especialmente particular, visto que, as desigualdades sociais sempre se fizeram presentes e influenciam todos os níveis da sociedade (Almeida *et al.*, 2020). Dessa forma, as atitudes para com a diversidade reproduzem o preconceito estrutural existente (Silva

2016), dificultando a inserção, na contabilidade, de grupos fora dos padrões sociais ou profissionais (Lima *et al.*, 2019; Nganga, 2019).

Indiscutivelmente as formas de diversidade que mais se destacam, como discussão e percepção no mercado de trabalho, são as diferenças entre gênero e raça (Silva, 2016; Soares, 2020). Entretanto, deve-se incluir nesse contexto o questionamento do viés cisheteronormativo enraizado na contabilidade (Rumens, 2016), uma vez que a exclusão não acontece apenas com gênero e raça, mas também pela orientação sexual, identidade de gênero, religião e cultura (Lima *et al.*, 2021).

O racismo estrutural presente em práticas sistemáticas dentro e fora das organizações (Almeida, 2019), a histórica atribuição de cuidadora do lar à mulheres (Silva 2016; Haynes, 2017), e o padrão heteronormativo que impossibilita pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros/Travestis, Queer, Intersexual, Assexual, Pansexual e mais (LGBTQIAP+) (Lima, 2022), são alguns dos fatores que elencam a contabilidade como uma ciência ainda muito conservadora. Além de não despertar o interesse de estudantes que desejam optar pela ciência contábil (De Meuse & Hostager 2001; Traavik & Adavikolanu 2016; Richardson *et al.*, 2020).

Dentre esses contextos de estudo sobre a diversidade na contabilidade, De Meuse e Hostager (2001) conduziram um estudo com o objetivo de criar uma ferramenta de mensuração eficaz das atitudes acerca da diversidade. Nesse trabalho os autores desenvolveram um estudo para avaliar atitudes em relação a diversidade dentro dos locais de trabalho, e para isso desenvolveram o questionário “percepção de atitudes em relação a diversidade”. Os resultados com o questionário foram extremamente satisfatórios, mostrando que a pesquisa foi conduzida com foco no mercado de trabalho, o que abre espaço para sua aplicabilidade no meio acadêmico (Traavik e Adavikolanu, 2016).

A lacuna deixada pelo trabalho de De Meuse e Hostager (2001), foi o fio condutor para a elaboração da pesquisa de Traavik e Adavikolanu (2016). Os autores aplicaram o mesmo questionário de De Meuse e Hostager (2001) para investigar as atitudes de diversidade de alunos de escolas de negócios em três contextos nacionais Noruega, Índia e República Tcheca. A partir do estudo foi possível constatar como os discentes se sentem em relação à diversidade em cada contexto nacional.

Os autores conduziram a pesquisa comparativa mediante a coleta de dados de 234 alunos de pós-graduação em escolas de negócios dos três contextos nacionais. Eles chegaram a conclusão que os países em que a cultura não onerava tão incisivamente a diversidade, os resultados foram mais positivos, enquanto que os mais negativos relacionava-se ao país mais conservador.

Diante desse contexto, tem-se como questão de pesquisa: **Quais as atitudes de diversidade de discentes do curso de ciências contábeis de uma Instituição de Ensino Superior?** Nesta ótica, o estudo tem como objetivo investigar as atitudes de diversidade de discentes do curso de ciências contábeis de uma Instituição de Ensino Superior.

Com vista a atingir esse objetivo, será realizado o estudo na raiz condutora ao mercado de trabalho: a graduação, uma vez que os integrantes do ensino superior já são indivíduos sociais e que já tem a sua cultura, percepções econômicas e vivências sociais fundamentadas (Mahlangu, 2019). Dessa forma, as pesquisas no nível de graduação são boas para entender o perfil e o sentimento de alunos que futuramente estarão atuando no mercado de trabalho (Richardson *et al.*, 2020).

A mudança frente aos atos contra grupos não hegemônicos deve partir da preparação de profissionais capacitados para o mercado de trabalho (Borsatto Junior *et al.*, 2020), não focar em ensinar os indivíduos a serem profissionais que devem seguir um padrão especificado (Dubar, 2012). Nesse viés, faz-se necessário que as Instituições de Ensino Superior (IES)

cumpram o seu papel transformador e inclusivo para que estudantes se sintam mais motivados para adentrar na graduação e no mercado de trabalho contábil (Jamaludin *et al.*, 2018).

O estudo contribui com a literatura ao apresentar evidências sobre atitudes de estudantes em relação à diversidade, já que ainda é um tema que carece de discussões no cenário brasileiro. No campo prático, contribui para melhor percepção das IES e das organizações acerca das reações individuais de futuros profissionais da contabilidade, bem como poder examinar fatores que levam um indivíduo a ser pessimista, realista ou otimista em prol da diversidade, fazendo com que entendam as necessidades para que a igualdade e a diversidade sejam realizadas.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Atitudes de Diversidade

As desigualdades são problemas que estão presentes em todos os níveis das estruturas sociais no Brasil (Almeida, 2020). Quando se fala em desigualdade logo estende-se o pensamento sobre o "tabu" existente acerca do tema, visto que, já existe uma acomodação com a situação de exclusão existente nas diversas áreas sociais e culturais (Hopwood, 2007). Desse modo, quando não é questionado as estruturas já impostas pela sociedade, as desigualdades tornam-se comuns e invisíveis para todos (Funnel, 1998; Papi *et al.*, 2019; Santos *et al.*, 2021; Lopes & Lima, 2022).

As discussões acerca das diversidades tiveram início no Brasil com o aparecimento de multinacionais norte-americanas, com isso o tema passou a ser debatido nas organizações (Fleury, 2000; Alves & Galeão-Silva, 2004; Saraiva & Irigaray, 2009). Ademais, a diversidade aflorou como um dos temas mais necessários em estudos organizacionais a partir da década de 1980 (Galvin, 2006). Pauchant (2006) ressalta que sugestões para o bem-estar na vida dos trabalhadores podem ser dada através de uma melhor compressão acerca da realidade da política de diversidade da organização. Além do mais, pode trazer melhorias na atividade organizacional (Morin, 2006).

Para Alves e Galeão-Silva (2004) a diversidade é vista como um conjunto de indivíduos que têm atributos próprios e coletivos. Nkomo e Cox Jr (1999), Fleury (2000) e Lopez-Rocha (2006) corroboram com esse pensamento, dizendo que um grupo de indivíduos com diferentes atributos, que se relacionam em uma mesma sociedade, está associado à diversidade. Embora não exista um consenso a respeito do conceito de diversidade (McGrath *et al.*, 1995; Harrison & Klein, 2007; Van Knippenberg & Schippers, 2007; Van Ewijk, 2011; Lambert & Bell, 2013; Barak, 2022), pode-se dizer que as características distintas que cada indivíduo enxerga nos outros e em si relaciona-se à diversidade.

De acordo com Lopez-Rocha (2006) e Mendes (2004), nem sempre a diversidade é algo tramado, a relação entre práticas culturais distintas em uma sociedade resulta na diversidade (Lopez-Rocha, 2006). Colaborando com o pensamento desses autores, Puente-Palacios *et al.* (2007) a representação da diversidade pode ser observada por intermédio de uma infinidade de dimensões que surgem pela nacionalidade, histórico religioso, preferência sexual, idade, habilidades para a tarefa, preferência política.

A temática diversidade é muito profunda e com implicações na subjetividade humana, com isso o tema vem sendo analisado por várias áreas, como a sociologia, a psicologia, a administração, a contabilidade, dentre outras (Silva & Pinto, 2019). Nessa perspectiva, o reconhecimento da diversidade torna-se algo fascinante, pois requer que o indivíduo deixe de lado o preconceito e muitas vezes desconsidere seus preceitos em virtude dos direitos comuns (Aguar, 2007). O sistema de inclusão para o fomento da diversidade é feito através do desenvolvimento de um ambiente em que os indivíduos se sintam valorizados e com segurança

psicológica para manifestarem seu potencial (Ferdman *et al.*, 2010).

Strausse *et al.* (2008) defendem que para a realização de uma de política de diversidade é imprescindível a implementação de atitudes de diversidades. Além disso, para Bell *et al.* (2009); Barak (2022) as considerações e as concepções em relação a diversidade induzem nas atitudes. Colaborando acerca da temática, Luring & Selmer (2013) afirmam que os grupos envolvidos podem conquistar melhores resultados quando o tratamento em relação a diversidade é positivo.

Triandis (2003), afirma que quando se fala de diversidade as pessoas têm um certo bloqueio por conta de algumas limitações, como a cultura, a falta de informação e o fato de a definição do status do indivíduo na sociedade ser resultado da sua posição na organização social. Dessa forma, para Risberg e Soderberg (2008), as oscilações acerca das atitudes em relação à diversidade podem ser por causa da criação das pessoas em culturas e preceitos diferentes. Além disso, a diversidade denota coisas distintas para pessoas diferentes. Xaba & Mofokeng (2005).

Watts *et al.* (2015) evidenciam que a equidade de possibilidades para indivíduos transexuais, do sexo feminino, mais velhos, negros é um dos principais desafios da diversidade. A literatura pouco sonda sobre as barreiras colocadas por marcadores sociais de diversidade, como gênero, raça, sexualidade (Fraga & Rocha-de-Oliveira, 2020). Ainda segundo os autores, a relação de privilégio, desigualdade e poder dos grupos invisibilizados deveriam ser estudadas.

Para Prasad *et al.* (2007) a exclusão desses grupos minoritários se trata de uma questão histórica e cultural e necessita ser conhecida e discutida. Ademais, os autores afirmam que a exclusão desses grupos acontece de diferentes formas, como através da educação, trabalho. O conceito de grupos minoritários se refere a um grupo de pessoas diferentes do padrão estabelecido, que são excluídas de participar de algo ou ter direito a algo. Esses grupos minoritários, têm marcadores sociais, que dão às pessoas pertencentes a esse grupo um lugar de submissão e inferioridade (Paula *et al.*, 2017).

Prasad *et al.* (2007), afirmam que pessoas com deficiência, negros e mulheres são colocados de lado e sofrem diferentes formas de marginalização. Mesmo com as melhorias que ocorreram nos anos 2000 acerca do trabalho feminino no mercado nacional, uma grande parte das mulheres ainda são colocadas em atividades de baixa produtividade (Leite & Salas, 2014). A batalha das mulheres pela liberdade sexual, inserção no mercado de trabalho, participação política vem sendo grande. Dessa forma, essa luta é em busca de conquistar uma igualdade nos direitos (Lucas *et al.*, 2010).

Já se tratando de oportunidades para a população negra no Brasil, Machado Junior *et al.* (2018) ressaltam que a obtenção dessas oportunidades para a população negra é muito inferior comparada com as oportunidades para os indivíduos não negros. Os autores supracitados enfatizam ainda, que essas desigualdades são ocultadas pela narrativa de diversidade racial. Ademais, o preconceito e a discriminação são barreiras enfrentadas pelas pessoas com a orientação sexual não hétero. A sociedade heteronormativa considera socialmente inferior as pessoas não hétero. Com isso, esses indivíduos sofrem mais preconceito e marginalização tanto na vida pessoal quanto profissional (Irigaray *et al.* 2010).

## 2.2 Diversidade no Contexto Contábil

A profissão e os interesses contábeis vão na contra-mão da própria ciência. (Fellingham, 2007), pois a mesma tem o objetivo de ser uma ciência social, e, portanto, de contribuir para os avanços e melhorias na sociedade que está inserida (Walker, 2016; Henrique *et al.*, 2022). Porém, ao longo dos anos a contabilidade se mostrou como uma ciência eficaz para manter ideologias políticas e a exclusão social, deixando de lado a sua neutralidade e papel social para apoiar eventos indefensáveis como a escravidão e o holocausto nazista (Lippman & Wilson,

2007; Silva, 2014).

Isso ocorreu pelo uso da ciência como objeto de poder, na qual quem o exercia estava livre de impedimentos legais para cometer crimes, intolerância e, principalmente, marginalização dos menos favorecidos da sociedade (Lippman & Wilson, 2007; Silva, 2014). Assim, a ciência contábil vem, ao longo dos anos, se desvinculando do seu objetivo como prática social (Rumens, 2016). Além dos sistemas opressores, a contabilidade também está associada a uma estrutura masculinizada, cisheteronormativa e branca, o que contribui ainda mais para a perpetuação das desigualdades (Rumens, 2016; Silva, 2016; Haynes, 2017).

As desigualdades de oportunidades no Brasil dizem respeito a grande parte da população, especialmente as de gênero e raça (Almeida *et al.*, 2020). Quando tais desigualdades não são discutidas, a tendência é que se mantenha a reprodução de ideias intolerantes e opressoras (Papi *et al.*, 2019; Santos *et al.*, 2021). Isso é exemplificado nos indicadores sociais brasileiros, que em qualquer âmbito da sociedade — educação, emprego, trabalho, moradia — existe uma grande desvantagem das mulheres em relação aos homens, e de negros em relação aos brancos (Borsatto Junior *et al.*, 2020).

A contabilidade é conhecida como uma área do mercado de trabalho ainda muito conservadora (Almeida, 2020). A dificuldade de se ver mulheres (brancas e negras), negros, pessoas LGBTQIAP+ e outras formas de diversidade, ocupando cargos de líderes ou importantes dentro das organizações, exemplifica a necessidade de se incluir a pauta da diversidade nas discussões contábeis atuais (Anjos *et al.*, 2021). Para Rumens (2016), a contabilidade tem um padrão de profissional que abrange as características cis, heterossexual e cor de pele branca, desenvolvendo uma cultura de desigualdade para profissionais e estudantes que não se enquadram a esse perfil.

Com vistas a esse padrão, incorporar a diversidade e a inclusão na contabilidade torna-se um objetivo ímpar para organizações e o próprio ensino da ciência (Richardson *et al.*, 2020). Segundo o autor, com os desafios de um mundo cada vez mais diversificado, a educação multicultural pode preparar melhor os alunos para um mundo pluralista. Assim, tanto acadêmicos quanto profissionais passariam a estar mais preparados para lidar com problemas que a prática contábil apresenta (Rivera, 2016; Mahlangu, 2019; Richardson *et al.*, 2020).

Dessa maneira, entender atitudes em relação a diversidade e a própria diversidade contribui de forma a favorecer o crescimento profissional (Traavik e Adavikolanu, 2016). Pois a manutenção de um ambiente discriminatório dentro do trabalho ou em uma IES contribui de forma prejudicial para o andamento e prestígio da própria instituição (Jamaludin *et al.*, 2018). Na medida que a população aumenta, o meio estudantil também se torna maior e mais diversificado, levando futuros profissionais que reproduzirão as suas vivências acadêmicas (Mahlangu, 2019), quanto melhor for o ambiente de ensino, melhores serão os profissionais no mercado (Traavik e Adavikolanu, 2016; Mahlangu, 2019; Richardson *et al.*, 2020).

As universidades devem integrar a gestão da diversidade com suas políticas de admissão e demais escolhas de gerenciamento estratégico (Mahlangu, 2019). A educação baseada na aceitação das diversidades desenvolve indivíduos com facilidade de se relacionar e com pensamento crítico para a melhor tomada de decisão (Richardson *et al.*, 2020). Tendo como base que o objetivo da contabilidade é gerar informação útil para a tomada de decisão, o ensino inovador e inclusivo se faz pertinente (Rivera, 2016).

Em se tratando de diferenças de gênero, elas sempre tiveram maior foco nas pesquisas sociais (Soares, 2020). Nos anos 1950, surgiu a teoria dos papéis sexuais, que interligava e avaliava as características e comportamentos de homens e mulheres com a sua função na sociedade (Anjos *et al.*, 2022). Nessa época o homem foi enquadrado com traços dominantes, detentor de razão em suas falas e produtividade acentuada. Já a mulher foi “classificada” com aspectos restritos de dedicação ao lar, consumo, e emoção (Nascimento & Alves, 2014).

Assim, no mercado de trabalho e no ambiente acadêmico da contabilidade parece ainda existir uma “barreira invisível” que impede a ocupação de cargos importantes da área por pessoas fora do padrão profissional da contabilidade (Silva, 2016). Esse fenômeno foi estudado por Silva (2016) nos cursos de graduação e pós-graduação em contabilidade da Universidade de São Paulo (USP), e é conhecido como “teto de vidro”. Ao desenvolver o tema a autora elenca as dificuldades existentes para a diversidade dentro de uma IES brasileira.

A expressão teto de vidro é identificada como uma barreira sutil, quase transparente, mas firme, que impede a ascensão de mulheres a cargos de confiança nas organizações (Madalozzo, 2011; Lima *et al.*, 2019). Na graduação em ciências contábeis não é diferente, pois por conta do padrão machista e cisheteronormativo elas muitas vezes não conseguem se ver atuando como contadoras (Rumens, 2016; Anjos *et al.*, 2021). O uso da palavra vidro como barreira transparente sugere que as mulheres podem estar sendo enganadas sobre as suas reais chances de ascensão, já a palavra teto expressa a ideia da própria dificuldade em subir de cargo (Gomes *et al.*, 2019; Lima *et al.*, 2019).

Dentro da discussão acerca da diversidade não se pode deixar de considerar a interligação de raça, classe e gênero com suas variações de opressão (Annisette & Prasad, 2017; Lima *et al.*, 2021). Segundo os mesmos autores, para discutir gênero, raça ou outra forma de diversidade de maneira a proporcionar contribuições significativas, é importante pensar de que forma as temáticas se cruzam e interferem nas inter-relações do meio contábil. Dessa forma, quando se discute gênero tem-se que trazer à tona o conceito da interseccionalidade (Silva, 2016; Annisette & Prasad, 2017; Akotirene, 2019).

A interseccionalidade é a ideia de que as experiências vividas são diferentes entre homens e mulheres e entre negros e brancos (Akotirene, 2019). Tal conceito advém da não inclusão de pautas raciais nos movimentos feministas, e nem pautas feministas nos movimentos negros (Lima *et al.*, 2021). O questionário de De Meuse e Hostager (2001) é eficaz, pois consegue identificar coletar as percepções pessoais dentro do conceito da interseccionalidade.

Quando parte-se para discutir raça na contabilidade as definições de objetivos seguem os mesmos do movimento negro na sociedade: busca de oportunidades iguais e diminuição da discriminação com o povo preto (Anjos *et al.*, 2021). A histórica estrutura racista brasileira, ao contrário das divergências de gênero, cria barreiras que são visíveis e que impossibilitam o acesso de negros a educação, trabalho e iguais oportunidades (Annisette & Prasad, 2017; Lopes & Lima, 2022). Assim, mais de 130 anos após a abolição da escravatura, as oportunidades ainda não são iguais entre brancos e negros (Lopes & Lima, 2022).

O processo de escravização e o “pós-abolição” deixaram severas marcas de desigualdade na sociedade que duram até os dias atuais (Anjos *et al.*, 2021). Dentre as vertentes da vida, o mercado de trabalho e a graduação possibilitam medir e mensurar as desigualdades, a partir da análise de duas formas significantes de discriminação: a racial e a de gênero (Soares, 2020). A desigualdade de raça é exemplificada pelo quantitativo de professores autodeclarados negros nas universidades brasileiras, que somam apenas 17% do total de professores (Ipea, 2022).

A prática que impossibilita negros de conquistarem seu espaço é o racismo estrutural ainda presente na sociedade brasileira (Almeida, 2019). A realização sistêmica de atos discriminatórios é um dos motivos de segregação da sociedade e baixa participação de negros seja na graduação ou no mercado contábil (Batista & Mastrodi, 2018). Tal realidade imposta aos negros é demonstrada por Kilomba (2019, p. 226) quando afirma “Estamos lidando com um estado de luto já que o sujeito branco se sente incrédulo e indignado porque as/os “Outras/os” raças podem se tornar iguais a ele”.

As desigualdades na profissão contábil se iniciam no processo de entrada dos grupos não hegemônicos, ou seja, no processo de socialização (Lima, 2022). Isso ocorre porque o

indivíduo aprende não apenas as técnicas profissionais, mas também a agir profissionalmente passando por um processo de “tornar-se” profissional da área (Dubar, 2012). Mesmo a socialização é feita baseada em apenas um perfil específico, fazendo com que os grupos que não se encaixam nesse perfil acabem passando por violências simbólicas, físicas e até mesmo, expulsão da profissão (Gardner, 2008; Lima *et al.*, 2019; Nganga, 2019).

Ao discutir sexualidade no meio contábil sempre depara-se com frases prontas para (auto)explicação como: “é preciso educar a área” e “sempre foi assim” (Lima, 2022). Pensamentos como esses apontam para o caráter cisheteronormativo enraizado na profissão contábil e mostra como esse pilar marginaliza pessoas LGBTQIAP+ na profissão contábil (Egan, 2018; McGuigan & Ghio, 2018; Lima *et al.*, 2021). A cisheteronormatividade é um discurso poderoso capaz de destruir diversas formas de pensamento sem que ao menos percebamos esse processo de destruição (Hammond, 2018).

A formação contábil tem dois focos principais: “habilidades profissionais” e “valores, ética e atitudes profissionais” (McGuigan, 2021). A conduta do contador com relação aos colegas deve ser pautada em princípios de consideração, respeito, apreço, solidariedade e harmonia (Código de Ética do Profissional Contábil, 2019). Dessa forma, não cabe mais retrocesso a ciência contábil, ela deve inovar-se e adequar-se às mudanças que a sociedade impõe (Anjos *et al.*, 2022; Lima *et al.*, 2021).

### 3 METODOLOGIA

Quanto ao objetivo, a pesquisa se caracteriza como descritiva. De acordo com Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa descritiva possui a finalidade de registrar e descrever os fatos observados sem interferi-los, descrevendo as características de uma população estudada ou fenômeno ou as possíveis relações entre variáveis. Concernente ao problema de pesquisa e natureza dos dados utiliza-se a abordagem qualitativa, em que Gibbs (2009) enfatiza que a pesquisa qualitativa parte do pressuposto de que os métodos e a teoria precisam ser adequados àquilo que se pretende estudar, levando em consideração, primordialmente, o contexto e as situações para entender a questão pesquisada.

Se tratando da instrumentalização para coleta dos dados, utilizou-se de um levantamento (*survey*), cuja população abrangeu todos os 307 discentes matriculados no semestre letivo 2022.2 do curso de Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior (IES) localizada na região Nordeste do Brasil. A escolha desse público alvo para o estudo se dar pela importância dos estudantes de negócio para a gestão da diversidade no futuro (Bell *et al.*, 2009; Richardson *et al.*, 2020).

O levantamento foi realizado a partir de um questionário estruturado aplicado no formato online (*websurvey*), elaborado mediante formulário eletrônico utilizando Google Formulários®, no qual o *link* do questionário foi compartilhado nos grupos de *WhatsApp* de cada semestre do curso. A amostra final totalizou em 165 respostas. A amostragem utilizada foi a não probabilística por conveniências, escolhida em função da disponibilidade e do acesso (Malhotra, 2019).

Para medir as atitudes de diversidade foi usada a Pesquisa de Diversidade no Local de Trabalho desenvolvida por De Meuse e Hostager (2001), pois trata-se de um instrumento validado que mede as atitudes e percepções subjacentes à diversidade no ambiente de trabalho (De Meuse & Hostager, 2001; Hostager & De Meuse, 2002). Ressalta-se que essa medida já foi utilizada na pesquisa de Traavik e Adavikolanu (2016) que também tiveram discentes como alvo do estudo, o qual justificam que o instrumento abrange o domínio da diversidade e sua orientação geral. O instrumento de De Meuse e Hostager (2001) consiste em 20 itens, sendo 10 afirmações positivas e 10 negativas sobre diversidade, possuindo 5 subescalas para atitudes de diversidade: reações emocionais, julgamentos, intenções comportamentais, consequências

pessoais e resultados organizacionais. Vale enfatizar que cada subescala possuem duas assertivas, sendo uma positiva e outra negativa.

O questionário foi composto por dois blocos: o bloco 1 continha 7 perguntas relativas ao perfil do respondente, e o bloco 2 foi destinado a capturar as atitudes de diversidade, contendo 20 assertivas, as quais foram alternadas em uma assertiva positiva e outra negativa, com o propósito de evitar viés durante a coleta. Vale ressaltar que o questionário foi acompanhado de uma carta de apresentação revelando os interesses da pesquisa, assim como as instruções referentes a escala. A coleta foi realizada entre dezembro/2022 e janeiro/2023.

As assertivas do bloco 2 foram baseadas em uma escala do tipo *Likert*, com pontuações variando de 1 (“Discordo totalmente”) a 5 (“Concordo totalmente”). Como o questionário de De Meuse e Hostager (2001) possuem 10 itens positivos e 10 negativos, os itens positivos são pontuados positivamente (+1 a +5) dependendo do grau de concordância dos respondentes e as declarações negativas são pontuadas como negativas (-1 a -5). Sendo assim, uma pontuação geral é calculada somando todas as pontuações das declarações positivas (pontuação mínima de +10 e pontuação máxima de +50) e negativas (pontuação mínima de -10 e pontuação máxima de -50). As pontuações resumidas individuais do instrumento podem variar de +40 a -40, com base na medida em que o respondente concorda com as afirmações positivas e negativas do instrumento (De Meuse & Hostager, 2001). Os autores classificam os respondentes que tiveram pontuação entre +35 e +11 como **otimistas**, respondentes com pontuação entre +10 e -10 são classificados como **realistas** e aqueles com pontuação entre -11 e -35 são classificados como **pessimistas**. Esta medida apresentou validade de critério significativa (De Meuse & Hostager, 2001).

Quanto ao tratamento dos dados, foi utilizado o *software* Microsoft Excel<sup>®</sup> para realizar os cálculos percentuais dos perfis dos respondentes e das pontuações referentes as atitudes de diversidade. Para análise dos dados, foi utilizada a estatística descritiva. Para Prodanov e Freitas (2013) a análise precisa ser realizada com a finalidade de atingir aos objetivos da pesquisa, bem como para comparar e confrontar dados e provas.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De acordo com a Tabela 1 apresenta-se o perfil dos respondentes, com destaque para gênero, idade, orientação sexual, religião, raça/cor/etnia, período cursando e modalidade de ingresso no curso.

**Tabela 1**

*Perfil dos respondentes*

Amostra por gênero			Amostra por orientação sexual		
Gênero	Respondente	%	Orientação Sexual	Respondente	%
Feminino	84	50,9	Heterossexual	129	78,2
Masculino	81	49,1	Bissexual	18	10,9
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100</b>	Homossexual	12	7,3
Amostra por idade			Panssexual	01	0,6
Faixa	Respondente	%	Prefiro não responder	05	3,0
Menos de 21 anos	72	43,6	<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100</b>
Entre 21 e 25 anos	77	46,7	Amostra por raça/cor/etnia		
Entre 26 e 30 anos	08	4,8	Raça/cor/etnia	Respondente	%
Entre 31 e 35 anos	07	4,3	Branca	43	26,1
Acima de 35 anos	01	0,6	Parda	97	58,8
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100</b>	Preta	23	13,9
Amostra por religião			Indígena	01	0,6
Religião	Respondente	%	Prefiro não responder	01	0,6
Agnóstica	06	3,6	<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100</b>
Ateu	06	3,6	Amostra por período		

Católica	109	66,1	<b>Período</b>	<b>Respondente</b>	<b>%</b>
Espírita	04	2,5	1º	24	14,5
Evangélica/Protestante	25	15,2	2º	20	12,1
Judaica	01	0,6	3º	25	15,1
Umbanda	07	4,2	4º	27	16,4
Nenhuma religião	07	4,2	5º	17	10,3
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100</b>	6º	26	15,8
<b>Amostra por modalidade de ingressou no curso</b>			7º	09	5,5
<b>Modalidade</b>	<b>Respondente</b>	<b>%</b>	8º	17	10,3
Ampla concorrência	89	53,9	<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100</b>
Cotas	76	46,1			
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100</b>			

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nota-se na Tabela 1, que a maioria dos respondentes é do gênero feminino (50,9%), o qual diverge em partes do estudo de Traavik e Adavikolanu (2016) que apresentaram uma menor taxa de respostas para o gênero feminino na Índia de 41% e na Noruega de 50%, já na República Tcheca o resultado coincide ao ter mais respondentes do gênero feminino (64%). Em relação à faixa etária, a maioria da amostra possui idade entre 21 e 25 anos (46,7%), enquanto a menor está na faixa de acima de 35 anos, sendo apenas 1 respondente (0,6%). Concernente à religião os maiores percentuais encontrados correspondem aos Católicos (66,1%), seguidos por Evangélicos/Protestantes (15,2%), e com a menor taxa entre os respondentes a religião Judaica (0,6%). Vale ressaltar que 7 dos respondentes dizem não possuir religião.

No que tange a orientação sexual da amostra estudada, a maioria se autodeclararam como heterossexuais (78,2%), seguidos por bissexuais (10,9%), homossexuais (7,3%) e Panssexuais (0,6%), enfatizando que 3% preferiram não responder. Ademais, no que concerne a cor/raça/etnia 58,8% se consideram pardos, 26,1% brancos, 13,9% pretos, 0,6% indígenas e 0,6% preferem não responder. Esses dados vão de encontro com o que preconizam Rumens (2016), Silva (2016), Haynes (2017), Lopes e Lima (2022) ao afirmarem que ainda existem diversas desigualdades no mercado contábil, visto que, a maioria são heterossexuais e brancos, denotando que, a inclusão na contabilidade ainda pode ser vista como uma área enraizada e conservadora em relação à diversidade.

Quanto a forma de ingresso no curso coletou-se um maior percentual de alunos na modalidade de ampla concorrência (53,9%). Considerando-se o período cursado por cada respondente verifica-se que o 3º (15,1%), 4º (16,4%) e 6º (15,8%) períodos possuem a maior quantidade de respostas, enquanto que o 7º (5,5%) e o 8º (10,3%) representam quantidades menores. Isso pode ser explicado pela evasão de alunos do curso, em que períodos mais avançados tendem a ter um menor número de estudantes em vista dos semestres iniciais.

A seguir, é apresentado por meio da Tabela 2 a estatística descritiva das assertivas que capturaram as atitudes em relação à diversidade da amostrada estudada. Objetivando facilitar a perfeita compreensão, reitera-se que os itens positivos a respeito da diversidade no questionário são constituídos pelos de números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17 e 19 e os itens negativos compostos pelos de números 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18 e 20.

**Tabela 2**

*Descritiva das assertivas de atitudes de diversidade*

Assertiva	Média	Mediana	Mínimo	Máximo
1. Eu acredito que a diversidade é justa.	3,6	4	1	5
2. A diversidade é estressante para mim.	2,1	2	1	5
3. Sinto-me entusiasmado com a diversidade.	3,5	3	1	5
4. A diversidade é cara para as organizações.	2,8	3	1	5

5. A diversidade leva à harmonia nas organizações.	3,6	4	1	5
6. Sinto-me frustrado com a diversidade.	1,8	1	1	5
7. Eu me sinto esperançoso sobre a diversidade.	3,6	4	1	5
8. Acredito que a diversidade não tem valor.	1,7	1	1	5
9. Apoio os esforços de diversidade nas organizações.	4,0	4	2	5
10. Afasto-me dos esforços de diversidade organizacional.	1,9	2	1	4
11. A diversidade é gratificante para mim.	3,7	4	1	5
12. Eu me sinto ressentido com a diversidade.	2,0	2	1	5
13. A diversidade é um trunfo para as organizações.	3,6	4	1	5
14. A diversidade me leva a fazer sacrifícios pessoais.	2,1	2	1	5
15. Eu participo de esforços de diversidade organizacional.	3,0	3	1	5
16. Eu resisto aos esforços de diversidade organizacional.	2,0	2	1	4
17. Eu acredito que a diversidade é boa.	4,1	4	1	5
18. A diversidade não é lucrativa para as organizações.	2,3	2	1	5
19. A diversidade é enriquecedora para mim.	3,6	4	1	5
20. Eu acredito que a diversidade é injustificada.	2,4	3	1	5

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Como mostra a Tabela 2 as assertivas positivas que mais se destacaram foram “Eu acredito que a diversidade é boa” e “Apoio os esforços de diversidade nas organizações”, as quais apresentaram maiores médias, demonstrando que os alunos têm conhecimento acerca da importância da inclusão da diversidade nas organizações. Esse achado vai de encontro com o pensamento de Traavik e Adavikolanu (2016), Mahlangu (2019) e Richardson *et al.* (2020), ao enfatizarem que tanto no ambiente de trabalho quanto em uma IES é importante que os indivíduos estejam preparados para conviver com a pluralidade existente nesses meios, bem como para saber lidar com as mais variadas situações de preconceitos, discriminação e desigualdade impostas pela sociedade. Destaca-se que quando existe um ambiente em que não são aceitas pessoas diversas ou que estas se sintam excluídas tende-se a ter um prejuízo no gerenciamento das atividades inerentes ao ambiente (Jamaludin *et al.*, 2018).

O item “Eu participo de esforços de diversidade organizacional” foi o que apresentou menor média referente aos positivos, sendo que para De Meuse e Hostager (2001) a diversidade precisa ser encarada com responsabilidade por todos, contribuindo para uma quebra do delineamento do padrão antigo da contabilidade e construindo um novo paradigma para a realidade. Vale ressaltar que, ao comparar as respostas positivas com maior e menor média, pôde-se perceber que os alunos apoiam os esforços da diversidade dentro das organizações, porém isentam a sua participação direta em tais eventos, uma vez que a pergunta com menor média é sobre como anda a participação deles nos empenhos acerca da diversidade.

Em relação aos itens negativos, evidenciaram-se mais “A diversidade é cara para as organizações” com média de 2,8 e “Eu acredito que a diversidade é injustificada” com média de 2,4. Isso mostra que a diversidade ainda é um ‘tabu’, pois até mesmo com médias elevadas nas assertivas positivas ainda existe uma certa resistência sobre a temática (Hopwood, 2007; Papi *et al.*, 2019; Santos *et al.*, 2021; Lopes & Lima, 2022). Ainda existe o receio que tanto os alunos quanto os profissionais da contabilidade têm ao tentarem modificar a ciência que foi edificada nas desigualdades sociais e no preconceito (Rumens, 2016; Silva, 2016; Haynes, 2017; Richardson *et al.*, 2020).

Ressalta-se ainda que a maioria dos itens negativos apresentaram ao menos um respondente que concorda totalmente. No entanto, a maior parte dos estudantes possuem em mente a importância e o valor da diversidade. O reconhecimento da diversidade é algo fascinante, requerendo que o indivíduo deixe de lado o preconceito e muitas vezes desconsidere seus preconceitos em virtude dos direitos comuns (Aguiar, 2007).

**Tabela 3***Classificação das atitudes de diversidade*

Período/semestre	Faixa de valores de escala					
	Otimistas (+11 a +35)		Realistas (+10 a -10)		Pessimistas (-11 a -35)	
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%
1º	15	62,5	09	37,5	--	--
2º	15	75	05	25	--	--
3º	15	60	10	40	--	--
4º	15	55,6	12	44,4	--	--
5º	8	47,1	09	52,9	--	--
6º	14	53,8	12	46,2	--	--
7º	07	77,8	02	22,2	--	--
8º	13	76,5	04	23,5	--	--
<b>Total</b>	<b>102</b>		<b>63</b>		<b>--</b>	

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A Tabela 3 apresenta a classificação de acordo com a escala desenvolvida por De Meuse e Hostager (2001). Os resultados mostram que a maioria dos pesquisados são otimistas em relação as suas atitudes de diversidade, e que nenhum se classifica como pessimista. Esse achado difere do encontrado por De Meuse e Hostager (2001) ao ter tido mais alunos realistas do que otimistas. Dessa forma, pode-se analisar que existe um viés esperançoso de que, cada vez mais, a diversidade torna-se uma realidade dentro do meio estudantil e futuramente com a entrada desses profissionais no mercado.

Os achados deste estudo ainda são representados pela divergência de percentuais em cada período analisado. Dessa maneira, analisando cada um dos períodos, pode-se deduzir que as amostras otimistas do 1º e 2º semestres do curso demonstram que esses alunos são entusiasmados com a diversidade, esse resultado logo se desfaz quando se avança ao 3º, 4º e 5º, pois o percentual cai de 75% para 47%. Entretanto, as percepções sobre os preceitos da diversidade, na análise, voltam a apresentar maiores percentuais de respondentes otimistas do 6º até o 8º período do curso, isso contribui para a definição de que ao longo dos semestres, os indivíduos mudam o seu pensamento sobre a diversidade, tornando-se mais otimistas. Vale ressaltar que em relação aos respondentes classificados como realistas, apenas o 5º período possui um percentual maior do que os considerados otimistas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo investigar as atitudes de diversidade de discentes do curso de ciências contábeis de uma Instituição de Ensino Superior. Os resultados elucidam que os acadêmicos estão se tornando mais positivos em relação à diversidade, pelo menos no que concerne ao nível conceitual, tornando-se uma forma contributiva para com as organizações na facilidade de implementação da gestão da diversidade. Essas evidências preliminares sugerem que essas atitudes de diversidade podem ser compreendidas com menor resistência.

O entendimento da dinâmica de mudança de atitudes em relação à diversidade é fundamental. Classificar os respondentes como otimistas, realistas e pessimistas auxilia no fornecimento de informações adicionais sobre a distribuição das orientações de diversidade nas IES e empresas. Tais informações podem ser utilizadas para personalizar programas de treinamento que objetivam atender às orientações específicas dos envolvidos no processo, bem como avaliar o impacto dos esforços de diversidade.

Os resultados contribuem para o fomento da discussão social e inserção de grupos minoritários nos diversos setores da sociedade, especificando tais definições para uma área ainda muito enraizada e atrelada a um histórico de desigualdade e exclusão: a área contábil. Assim, uma vez que a contabilidade é identificada como uma ciência social, avaliar questões relacionadas aos indivíduos que estudam e trabalham com essa ciência também se torna uma

temática significativa para estudos.

O estudo apresenta algumas limitações, como o fato da amostra não ser probabilística. Dessa maneira, a representatividade da amostra em relação à população não pode ser observada com maior rigor, bem como, as descobertas não são generalizáveis nem representativas, mas meramente ilustrativas de como o contexto pode impactar as atitudes de maneira sistemática.

Para novas pesquisas, sugere-se estudar organizações de segmentos diferentes para se adotar uma abordagem comparativa entre as atitudes de diversidade, observando tanto as diferenças como também semelhanças existentes. Outro direcionamento pode ser a aplicação de uma ANOVA Simples para verificar se existe diferenças de respostas entre os grupos (gênero, orientação sexual, religião, raça/cor/etnia) que participarão da pesquisa.

## REFERÊNCIAS

- Aguiar, G. S. (2007). *Diversidade no Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira*. 128f. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Brasília, Brasília.
- Akotirene, C. (2019). *Interseccionalidade*. Pólen Produção Editorial.
- Almeida, S. (2019). *Racismo estrutural*. Pólen Produção Editorial.
- Almeida, C., Lüchmann, L., & Martelli, C. (2020). A pandemia e seus impactos no Brasil. *Middle Atlantic Review of Latin American Studies*, 4(1), 20-25.
- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 20-29. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>
- Anjos, L. G. S., Furtado, P. M. L., Silva, S. M. C., Sauerbronn, F. F., & Casa Nova, S. P. C. (2022). Desigualdade racial no mercado contábil: uma análise sob a perspectiva de mulheres negras do Rio de Janeiro. In: *Accounting in favor of sustainable development*. São Paulo: EAC/FEA/USP.
- Annisette, M., & Prasad, A. (2017). Critical accounting research in hyper-racial times. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 5-19. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.002>
- Barak, M. E. M. (2022). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. Sage Publications.
- Batista, W. M., & Mastrodi, J. (2018). Dos fundamentos extraeconômicos do racismo no Brasil. *Revista Direito e Práxis*, 9(4), 2332-2359. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/30077>
- Bell, M. P., Connerley, M. L., & Cocchiara, F. K. (2009). The case for mandatory diversity education. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 597-609. <https://doi.org/10.5465/amle.8.4.zqr597>
- Borsato Junior, J. L., Zabotti, E. D., & da Piedade Araújo, M. (2020). Gênero, Etnia E Raça: Débito Ou Crédito Na Contabilidade? *Contabilidade Vista & Revista*, 31(2), 68-94. <https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.4954>
- De Meuse, K. P., & Hostager, T. J. (2001). Developing an instrument for measuring attitudes toward and perceptions of workplace diversity: an initial report. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 33-51. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200101/02\)12:1<33::AID-HRDQ4>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200101/02)12:1<33::AID-HRDQ4>3.0.CO;2-P)
- Dubar, C. (2012). A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de pesquisa*, 42 (146), 351-367. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742012000200003>
- Egan, M. (2018). LGBTI staff, and diversity within the Australian accounting profession. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(5), 595-614. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2017-0069>

- Fellingham, J. C. (2007). Is accounting an academic discipline?. *Accounting horizons*, 21(2), 153-157.
- Ferdman, B. M., Avigdor, A., Braun, D., Konkin, J., & Kuzmycz, D. (2010). Collective experience of inclusion, diversity, and performance in work groups. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), 6-26. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300003>
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>
- Fraga, A. M., & Rocha-de-Oliveira, S. (2020). Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. *Cadernos EBAPÉ*, 18, 757-769. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190141>
- Funnel, W. (1998). Accounting in the service of the holocaust. *critical perspectives on accounting*, 9(4), 435-464. <https://doi.org/10.1006/cpac.1997.0164>
- Galvin, T. L. (2006). Re-evaluating diversity": reviving critical discourse in diversity research in organization studies. *In Academy of Management Proceedings*, 2006(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2006.22898133>
- Gardner, S. K. (2008). Fitting the mold of graduate school: A qualitative study of socialization in doctoral education. *Innovative higher education*, 33(2), 125-138. <https://doi.org/10.1007/s10755-008-9068-x>
- Gibbs, G. (2009). *Análise de dados qualitativos*. Trad. Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed.
- Gomes, D. G., Carneiro, L. B., Horz, V., & Souza, M. A. (2019). Percepção de Gestoras sobre a Quebra do Teto de Vidro. In: *XIX USP International conference in accounting*, São Paulo.
- Hammond, T. (2018). LGBTQ+ accountants: a call for oral history research. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(5), 615-624. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2018-0204>
- Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of management review*, 32(4), 1199-1228. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.26586096>
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Hopwood, A. G. (2007). Whither accounting research? *The accounting review*, 82(5), 1365-1374.
- Hostager, T. J., & De Meuse, K. P. (2002). Assessing the complexity of diversity perceptions: breadth, depth, and balance. *Journal of Business & Psychology*, 17(2), 189-206. <https://doi.org/10.1023/A:1019681314837>
- Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. D. P. (2010). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 890-906. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500008>
- Jamaluddin, J., Mahali, M., Mohd Din, N., Nias Ahmad, M. A., Mohamad Fadzillah, N. S., & Abdul Jabar, F. (2020). Students Motivation Level in Gamification of Accounting Teaching and Learning – A Case of ‘Accounting on the Block. *Social and Management Research Journal (SMRJ)*, 17(1), 17-34.
- Kilomba, G. (2019). *Desobediências poéticas*. São Paulo: Pinacoteca de São Paulo.
- Lambert, J. R., & Bell, M. P. (2013). Diverse forms of difference. *The Oxford handbook of diversity and work*, 13-31.

- Lauring, J., & Selmer, J. (2013). Diversity attitudes and group knowledge processing in multicultural organizations. *European Management Journal*, 31(2), 124-136. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2012.03.016>
- Leite, M. D. P., & Salas, C. (2014). Trabalho e desigualdades sob um novo modelo de desenvolvimento. *Tempo social*, 26(1), 87-100. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100007>
- Lima, C. S. (2022). *Desenvolvimento sustentável em universidades: uma análise de práticas de contabilidade, gestão e de environmental social and governance–ESG*. 118F. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Programa de PósGraduação em Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria/RS.
- Lima, J. P. R. D., Miranda, S. C. D., Casa Nova, S. P. D. C., & Sales, R. G. D. (2021). Regimes de (des) igualdade na auditoria: podemos levar nosso verdadeiro eu para o trabalho? *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 20, 1-20.
- Lima, J. P. R., & Procópio de Araujo, A. M. (2019). Tornando-se Professor: Análise do Processo de Construção da Identidade Docente dos Professores de Contabilidade. *Advances in Scientific & Applied Accounting*, 12(2).
- Lima, J. P. R., Souza Bittar, P. D. J., & Freitas Bittar-Godinho, M. D. (2021). Pequeno manual anti-LGBTfóbico para aprender e ensinar Contabilidade na/para/com a diversidade. In: *XV Congresso ANPCONT*.
- Lippman, E. J., & Wilson, P. A. (2007). The culpability of accounting in perpetuating the Holocaust. *Accounting History*, 12(3), 283-303. <https://doi.org/10.1177/1032373207079028>
- Lopes, I., & Lima, J. P. R. (2022). Diversidade e Inclusão: Reflexões e Impactos da Natureza Política da Contabilidade. *Revista Contabilidade & Inovação*, 1(1), 1-33. <https://doi.org/10.56000/rci.v1i1.71482>
- Lopez-Rocha, S. (2006). Diversity in the workplace. *International Journal of Diversity in Organisations, Communities & Nations*, 5(5).
- Lucas, A. C., Pires, F. M., Andrade, S. M. D., Amorim, W. A. C. D., & Fischer, A. L. (2010). Identificação de Práticas de Gestão voltadas à Questão de Gênero: um Estudo a partir das Melhores Empresas para você Trabalhar. In: *EnANPAD*, Rio de Janeiro.
- Machado Júnior, C., Bazanini, R., & Mantovani, D. M. N. (2018). The myth of racial democracy in the labour market: a critical analysis of the participation of afro-descendants in brazilian companies. *Organizações & Sociedade*, 25(87), 632-655. <https://doi.org/10.1590/1984-9250875>
- Malhotra, N. K (2019). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. (7. ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Mahlangu, V. P. (2019). Equality and Diversity of Students in Higher Education. In *Diversity within Diversity Management*, 22, 115-130. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120190000022007>
- McGrath, J. E., Berdahl, J. L., & Arrow, H. (1995). Traits, expectations, culture, and clout: The dynamics of diversity in work groups. *American Psychological Association*, 17-45. <http://dx.doi.org/10.1037/10189-001>
- McGuigan, N. (2021). Future-proofing accounting education: Educating for complexity, ambiguity and uncertainty. *Revista Contabilidade & Finanças*, 32(87), 383-389. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202190370>
- McGuigan, N., & Ghio, A. (2018). Queering accounting: opening up and connecting professional services firms. *Sustainability Accounting Management and Policy Journal*, 9(5), 625-635. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2018-0210>
- Mendes, R. H. (2004). Desmistificando os impactos da diversidade no desempenho das

- organizações. *Anais III Encontro Nacional de Estudos Organizacionais*, Atibaia.
- Morin, E. (2006). Perception of justice, moral correctness and employees' mental health. *In International Congress of Applied Psychology*, 26.
- Nascimento, V. M. S., & Alves, F. J. D. S. (2014). Gênero E Carreira: Um Estudo De Caso Das Percepções De Contadores Públicos. In: *XIV Congresso USP*, São Paulo.
- Nganga, C. S. N. (2019). *Abrindo caminhos: a construção das identidades docentes de mulheres pelas trilhas, pontes e muros da pós-graduação em Contabilidade*. 228f. 2019. Tese (Doutorado em Contabilidade) - Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Nkomo, S. M., & Cox Jr, T. (1999). Diversidade e identidade nas organizações. *Handbook de estudos organizacionais*, 1, 334-360.
- Papi, L., Bigoni, M., Gagliardo, E. D., & Funnell, W. (2019). Accounting for power and resistance: The University of Ferrara under the Fascist regime in Italy. *Critical Perspectives on Accounting*, 62, 59-76. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2018.11.001>
- Pauchant, T. (2006). Management, ethics and health. *In International Congress of Applied Psychology*, 26.
- Paula, C. E. A., Silva, A. P., & Bittar, C. M. L. (2017). Legislative vulnerability of minority groups. *Ciência e saúde coletiva*, 22(12), 3841-3848. <https://doi.org/10.1590/1413-812320172212.24842017>
- Prasad, P., D'Abate, C., & Prasad, A. (2007). Career issues for the socially marginalized. *Handbook of career studies*, 169-187.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. (2. ed.). Novo Hamburgo: Feevale.
- Puente-Palacios, K. E., Seidl, J., & SILVA, R. (2007). O impacto da percepção das diferenças na satisfação de equipes de trabalho. *Encontro nacional da associação nacional dos programas de pós-graduação em administração*.
- Rabelo Henrique, M., Soares, W., Saporito, A., & Braz Silva, S. (2022). Contabilidade como ciência e sua epopéia. *Conjecturas*, 22(5), 686–708. <https://doi.org/10.53660/CONJ-962-P51>
- Richardson, L., Volberding, J., & Zahl, M. L. (2020). The impact of a university approved diversity course on undergraduate students' multicultural awareness. *SCHOLE: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 35(1), 28-40. <https://doi.org/10.1080/1937156X.2020.1720461>
- Risberg, A., & Sørderberg, A. M. (2008). Translating a management concept: diversity management in Denmark. *Gender in Management*, 23(6), 426-441. <https://doi.org/10.1108/17542410810897544>
- Rivera Jr, D. (2016). A Pre-/postcourse analysis of distance education students' attitudes toward and perceptions of diversity and multicultural issues. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 28(2), 60-70. <https://doi.org/10.1080/10963758.2016.1163496>
- Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.003>
- Santos, T. A., Lopes, I. F., & Mcguigan, N. (2021) A collective Biography Of A Black Queer Accountant Professor. *Anais do Qualitative Research And Critical Accounting*.
- Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. D. R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337-348. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>
- Silva, A. R. (2014). A prática da contabilidade ao serviço da Escravatura no Brasil: Uma análise bibliográfica e documental. *Revista Contabilidade & Finanças*, 25, 346-354. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201411060>

- Silva; J. S., & Pinto; F. R. (2019). Representação Da Diversidade Nas Organizações: Proposta de Modelo Interseccional. In: *XXII SEMEAD*, USP, São Paulo.
- Silva, S. M. C. D. (2016). *Tetos de vitrais: gênero e raça na contabilidade no Brasil*. 230f. 2016. Tese (Doutorado em Contabilidade) - Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Soares, S. S. D. (2000). Discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho. <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5729>
- Strauss, J. P., Sawyerr, O. O., & Oke, A. (2008). Demographics, individual value structures, and diversity attitudes in the United Kingdom. *Journal of Change Management*, 8(2), 147-170. <https://doi.org/10.1080/14697010701799445>
- Traavik, L. E. M., & Adavikolanu, A. V. (2016). Attitudes towards diversity: evidence from business school students from Norway, India and the Czech Republic. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(3), 450-466. <http://dx.doi.org/10.1108/CCSM-12-2013-0189>
- Triandis, H. C. (2003). The future of workforce diversity in international organisations: A commentary. *Applied Psychology*, 52(3), 486-495. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00146>
- Van Ewijk, A. R. (2011). Diversity and diversity policy: diving into fundamental differences. *Journal of Organizational Change Management*, 24(5), 680-694. <https://doi.org/10.1108/09534811111158921>
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>
- Walker, S. P. (2016). Revisiting the roles of accounting in society. *Accounting, organizations and society*, 49, 41-50. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.11.007>
- Watts, L. L., Frame, M. C., Moffett, R. G., Van Hein, J. L., & Hein, M. (2015). The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(1), 10-22. <https://doi.org/10.1111/jasp.12271>
- Xaba, J., & Mofokeng, L. L. (2005). Diversity, institutional transformation and 'minority groups': reflections on the dilemmas facing higher education institutions. *International Journal of the Diversity*, 5(4), 75-88.