

A RELAÇÃO ENTRE RECURSOS HUMANOS E SUSTENTABILIDADE COMO TEMA EMERGENTE: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCES AND SUSTAINABILITY AS AN EMERGING THEME: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

LA RELACIÓN ENTRE RECURSOS HUMANOS Y SOSTENIBILIDAD COMO TEMA EMERGENTE: UN ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO

Revista ALCANCE

Eletrônica

ISSN: 1983-716X

Disponível em:

www.univali.br/periodicos

v. 21; n. 03

Jul./Set.-2014

Doi: alcance.v21n3.p398-421

Submetido em: 18/04/2013

Aprovado em: 11/03/2014

TOBIAS COUTINHO PARENTE¹ | ANDRÉ LUIZ FISCHER²

RESUMO

Nos últimos anos, diversos pesquisadores têm se dedicado a estudar a relação entre as áreas de Recursos Humanos (RH) e sustentabilidade. Estudos demonstram que tal relação seria uma temática emergente, bem como um desafio para a área de RH (DELPHI RH, 2010; SHRM, 2011; TRINDADE DA SILVA BARRETO *et al.*, 2011). Objetivando entender essa relação, o presente estudo busca responder aos seguintes questionamentos: A relação entre RH e sustentabilidade é emergente na literatura acadêmica? Sendo emergente, qual o posicionamento da produção científica nacional frente ao cenário acadêmico internacional? Para tanto, foi realizado um estudo bibliométrico sobre a literatura nacional e internacional entre os anos de 2001 e 2011. Foram analisados 72 trabalhos de 28 meios de publicação diferentes, sendo 12 periódicos nacionais, um evento nacional e 15 periódicos internacionais. Evidenciou-se que tanto a literatura nacional quanto a internacional estão interessadas em estudar esta relação; a primeira produziu 37 artigos e a segunda, 35. Porém, os trabalhos internacionais possuem um embasamento teórico mais sólido. Em geral, os pesquisadores brasileiros utilizam referências diferentes dos estudos internacionais, além de praticamente não publicarem internacionalmente. Por fim, entende-se que a produção que envolve RH e sustentabilidade cresce a cada ano, podendo ser considerado um tema emergente.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Sustentabilidade. Revisão Bibliométrica.

ABSTRACT

In recent years, many researchers have focused their studies on the relationship between the areas of Human Resources (HR) and sustainability. Studies show that this relationship is an emerging topic, as well as a challenge for HR (HR DELPHI 2010; SHRM 2011; TRINDADE

1 Doutorando, Universidade de São Paulo, tobiascoutinho@gmail.com.

2 Doutor, Universidade de São Paulo, afischer@usp.br.

DA SILVA BARRETO *et al.* 2011). In an attempt to understand this relationship, this study seeks to answer the following questions: Is the relationship between HR and sustainability an emerging topic in the academic literature? And if so, what is the position taken by the national scientific production, compared with that of the international academic scenario? To this end, we performed a bibliometric study of the national and international literature over the past 11 years (2001-2011), analyzing 72 papers from 28 different published media: 12 national journals, one national event, and 15 international journals. It was evident that both the national and international literature are interested in studying this relationship; the first produced 37 papers, and the second 35. However, international studies have a more solid theoretical foundation. In general, Brazilian researchers use different references from international studies, and rarely publish internationally. Finally, it is understood that academic production involving HR and sustainability is increasing each year, and can be considered an emerging theme.

Keywords: Human Resources. Sustainability. Bibliometric Review.

RESUMEN

En los últimos años diversos investigadores se han dedicado a estudiar la relación entre las áreas de Recursos Humanos (RH) y la sostenibilidad. Los estudios demuestran que tal relación sería una temática emergente, así como un desafío para el área de RH (DELPHI RH, 2010; SHRM, 2011; TRINDADE DA SILVA BARRETO *et al.*, 2011). Con el objetivo de entender esa relación el presente estudio intenta responder a los siguientes cuestionamientos: ¿Es emergente la relación entre RH y sostenibilidad en la literatura académica? Y si lo es, ¿cuál sería el posicionamiento de la producción científica nacional frente al escenario académico internacional? Para ello fue realizado un estudio bibliométrico sobre la literatura nacional e internacional entre los años 2001 y 2011. Fueron analizados 72 trabajos de 28 medios de publicación diferentes, de los cuales 12 periódicos nacionales, un evento nacional y 15 periódicos internacionales. Se hizo evidente que tanto la literatura nacional cuanto la internacional están interesadas en estudiar esta relación; la primera produjo 37 artículos y la segunda, 35. Sin embargo, los trabajos internacionales poseen una fundamentación teórica más sólida. En general, los investigadores brasileños utilizan referencias diferentes a los estudios internacionales, además de prácticamente no publicar internacionalmente. Por último, se entiende que la producción que involucra RH y sostenibilidad crece a cada año, y puede ser considerada un tema emergente.

Palabras clave: Recursos Humanos. Sostenibilidad. Revisión Bibliométrica.

INTRODUÇÃO

A Gestão de Recursos Humanos está passando por diversas mudanças impostas pelas pressões da competição global. Dessa forma, o tratamento da área sob um prisma estratégico parece um caminho sem volta e diversos autores abordaram a questão sobre olhares distintos (DELERY; DOTY, 1996; ULRICH; BEATTY, 2001; BOXALL; PURCELL, 2003; LEGGE, 2005; LEPAK; SHAW, 2008;

LENGNICK-HALL *et al.*, 2009). A discussão se dá sobre qual o papel da área de Recursos Humanos (RH) no alinhamento aos objetivos estratégicos das organizações é a Gestão Estratégica de Recursos Humanos (GERH).

Partindo dessa perspectiva, entende-se que os desafios para a GERH são múltiplos, autores lançam mão sobre as tendências ou temas emergentes que incorporam a GERH. Fischer e Albuquerque (2005) levantaram as principais tendências no Brasil, identificando nove; dando continuidade a esse levantamento, os autores, por meio da pesquisa Delphi RH 2010, entrevistaram 122 especialistas em RH no Brasil e identificaram 14 desafios para a GERH, entre eles a questão da responsabilidade social. Trindade da Silva Barreto *et al.* (2011) revisaram a literatura que trata dos temas emergentes em RH e identificaram oito temas, a responsabilidade social estava entre eles. Na revisão empreendida pelos autores, a responsabilidade social foi tratada sobre um escopo mais amplo, o que envolvia tanto as questões sociais e ambientais, como a sustentabilidade.

Diante desse contexto, o presente trabalho se propõe a entender a relação entre RH e sustentabilidade, que é apontada como um desafio para a GERH. A pesquisa Delphi RH 2010 mostrou que dentre os princípios de RH, considerados mais relevantes pelos especialistas brasileiros, a responsabilidade social seria o quinto em meio a doze; em 2003, a temática era a oitava mais relevante. Entre os desafios para 2015 no Brasil, a responsabilidade social foi considerada o 8º e a responsabilidade ambiental o 15º; dezesseis tendências foram consideradas. No âmbito internacional, a pesquisa da *Society for Human Resource Management* (SHRM) de 2011 nos EUA mostrou que uma das principais ações realizadas pelos profissionais de RH para responder às tendências econômicas e de emprego é aumentar o papel do RH na promoção da responsabilidade social e sustentabilidade, sendo a 5ª ação mais praticada e também a 5ª nos planos de ações das organizações para o futuro.

Objetivando compreender melhor essa relação entre RH e sustentabilidade, este trabalho se baseia em uma revisão da literatura nacional e internacional que versa sobre as duas temáticas partindo de um olhar bibliométrico entre os anos de 2001 e 2011. Como perguntas orientadoras têm-se: **A relação entre RH e sustentabilidade é emergente na literatura acadêmica?** Em sendo emergente, **qual o posicionamento da produção científica nacional frente ao cenário acadêmico internacional?** No intuito de responder esses questionamentos, foram propostos os seguintes objetivos específicos:

1. Elencar os artigos que tratam da relação entre RH e sustentabilidade.
2. Identificar o perfil dos pesquisadores que publicaram artigos envolvendo conjuntamente as temáticas de RH e Sustentabilidade.
3. Verificar o padrão das obras citadas pelos autores.
4. Comparar os padrões existentes na literatura nacional com a internacional.

Para tanto, o presente trabalho está estruturado em seis seções. Além desta introdução, será abordado o referencial teórico que envolve as temáticas de RH e sustentabilidade, o método utilizado na pesquisa, a análise dos resultados, as considerações finais do estudo e as referências que subsidiam o mesmo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, são resgatadas as principais revisões da literatura realizadas em âmbito nacional e internacional. Primeiramente, as revisões referentes à sustentabilidade e posteriormente as de RH. O objetivo é que essas revisões deem subsídios para os resultados encontrados no estudo bibliométrico a que se propõe este trabalho.

SUSTENTABILIDADE

Ao observar os trabalhos que analisaram a produção científica em sustentabilidade, percebe-se que essa é uma temática que tem ganhado espaço no campo da administração. Tanto no cenário nacional, quanto internacional, as lacunas vão sendo preenchidas e outras surgem para o desenvolvimento da temática. A seguir são expostos alguns trabalhos que tentaram mostrar de que forma a sustentabilidade tem sido pesquisada dentro da administração.

No Brasil, Passador, Ferraz e Canopf (2007) analisaram os artigos existentes sobre responsabilidade social no Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ENANPAD) até 2006 de forma qualitativa. Os autores encontraram cinco abordagens: responsabilidade social como modismo; os liberais, neoliberais e afins; legitimação social; uma questão ética; e responsabilidade social corporativa. Conforme os autores, a responsabilidade social apresenta-se como uma opção para a busca de comprometimento organizacional, a legitimidade frente à sociedade, os diferenciais de *marketing* e outras demandas estratégicas.

Já Moretti e Figueiredo (2007), ao observarem os trabalhos da área de gestão social e ambiental do ENANPAD entre o período de 2003 a 2006, estabeleceram quatro grandes categorias: fundamentos da responsabilidade social, sustentabilidade, ONGs e gestão. Os autores aprofundaram a análise nos fundamentos da responsabilidade social e verificaram uma zona de conforto em que há uma exagerada reprodução de obras anteriores nos estudos posteriores. Expandindo a pesquisa de Moretti e Figueiredo (2007), Moretti e Campanario (2009) realizaram um estudo bibliométrico sobre a produção da área de gestão social e ambiental do ENANPAD entre os anos de 1997 e 2007. Para tanto, os autores definiram quatro categorias: fundamentos, *marketing*, gestão social e gestão ambiental. Os autores confirmaram a existência de uma zona de conforto identificada por Moretti e Figueiredo (2007) e detectaram uma interdisciplinaridade que envolve a temática, pois a mesma recebe contribuições

de diversas áreas, em especial da área de estratégia. Assim como acontece com o RH, a sustentabilidade também recebe um tratamento estratégico.

Ainda na produção científica brasileira, Junqueira, Maior e Pinheiro (2011) analisaram os trabalhos que versavam sobre sustentabilidade entre os anos de 2000 a 2009. Os autores constataram que a produção se distribuiu de forma igualitária entre os pilares da sustentabilidade (ambiental, econômica e social) e que a maioria dos artigos tinha cunho qualitativo e foi publicada nos anais do ENANPAD. Além disso, a produção cresceu paulatinamente desde 2002, saltando de dois artigos para 17 em 2009. Portanto, há indícios de que a sustentabilidade seria uma temática emergente, pelo menos no que concerne ao cenário brasileiro. A seguir, alguns trabalhos de levantamento feitos nos periódicos estrangeiros serão analisados, no intuito de entender o desenvolvimento da literatura internacional.

Lockett, Lua e Visser (2002) avaliaram a produção de responsabilidade social corporativa em seis periódicos entre os anos de 1992 e 2002. Os trabalhos foram categorizados em social, ambiental, ético e governança/*stakeholder*. As publicações se concentraram em ambiental (36%) e ético (31%); governança/*stakeholder* (18%) e social (15%) ficaram em outro patamar. Os artigos se equilibraram entre teóricos (47%) e empíricos (53%), sendo os empíricos em sua maioria de natureza quantitativa (80%), o que difere dos resultados encontrados por Junqueira, Maior e Pinheiro (2011) na literatura brasileira.

Egri e Ralston (2008) expandiram o trabalho de Lockett, Lua e Visser (2002) ao analisarem a produção internacional em 13 periódicos de administração entre os anos de 1998 e 2007. Os resultados demonstraram uma manutenção da produção dos artigos que tratavam da questão ética (37%), no entanto houve um crescimento da perspectiva da governança/*stakeholder* (25%) em detrimento da abordagem ambiental (19%). Ressalta-se que a categoria governança é pouco utilizada no Brasil para estabelecer análises e revisões sobre responsabilidade corporativa e sustentabilidade, mesmo sendo um item fundamental no âmbito estratégico; por fim, 18% dos trabalhos tratavam da responsabilidade corporativa em si.

Considerando a quantidade de artigos, os autores identificaram uma evolução, porém em menor nível do que Junqueira, Maior e Pinheiro (2011) encontraram no Brasil, em que foram analisados 20 artigos em 1998, enquanto que em 2007 foram 35; a produção internacional aparenta uma maior consolidação. Quanto ao tipo de trabalho, os empíricos se sobrepuseram aos teóricos, o que pode demonstrar uma evolução do tema com a busca de testar a aplicabilidade da teoria construída. Os autores identificaram também que a maioria dos estudos empíricos foi realizada nos países de economia desenvolvida, sendo 30% deles nos EUA. Porém, os autores chamam atenção para o crescimento de estudos na China e na Índia e nas três maiores economias da América Latina: Argentina, Brasil e México.

Percebe-se que a temática da sustentabilidade vem atraindo interesses múltiplos ao longo do tempo, muito por conta de sua abrangência e interdisciplinaridade.

Mesmo autores que tratam de revisar questões de responsabilidade social acabam por enveredar por outros caminhos e abordam ética, responsabilidade ambiental, *stakeholder*, etc. Para fins deste trabalho, adota-se o termo sustentabilidade de acordo com o modelo do *triple bottom line*, que se baseia em três pilares: pessoas (social), planeta (ambiental) e lucro (econômica) (ELKINGTON, 2001). Nessa perspectiva, o lucro verdadeiro das organizações seria extraído concomitantemente dos balanços social, ambiental e econômico. O conceito afeta a forma como a organização se vê diante da sociedade. A organização deixa de ser unicamente geradora de riquezas econômicas e passa a se ver como uma instituição que tem uma função a cumprir na sociedade. Para Cajazeiras (2005), o conceito busca alterar o comportamento empresarial. Os ativos mais valorizados deixam de ser somente os bens tangíveis, equipamentos e capitais financeiros, por exemplo, e passam a contemplar os intangíveis, tais como marcas, patentes, conhecimento dos trabalhadores e memória institucional de uma empresa. A ideia é que uma empresa pode valer mais do que o seu valor contábil.

Nesse sentido, este estudo contempla a definição de sustentabilidade organizacional de Vickers (2005), que também foi utilizada por Jabbour e Santos (2008) ao proporem um modelo que tratava o RH como propulsor central da sustentabilidade nas organizações. Sustentabilidade é uma prática gerencial que tem como alvo não temporal a vitalidade organizacional por meio da realização de um conjunto estruturado de ações que favoreçam o desempenho econômico, ambiental e social com equidade. Além disso, estas ações têm de ser transparentes e eticamente plausíveis. Com isso, a organização conseguiria criar e gerar valor de forma sustentável ao longo do tempo, o que faz com que ela seja reconhecida por seus *stakeholders*, seja ele qual for: acionistas, clientes, funcionários, investidores, etc.

RECURSOS HUMANOS

Nos últimos anos, poucos autores se dedicaram a revisar e analisar a produção científica em RH no Brasil. Entre esses, destacam-se os trabalhos de Tonelli *et al.* (2003), Caldas e Tinoco (2004), Fiuza *et al.* (2010), Sobral e Mansur (2013) e Mascarenhas e Barbosa (2013). Tonelli *et al.* (2003) observaram quatro revistas nacionais e o ENANPAD durante a década de 90. Entre os principais achados têm-se o grande crescimento da produção (105,7%); a área ganhou maior representatividade no campo da gestão e o ENANPAD é o principal responsável pela divulgação da produção nacional. Em termos de categorização, os trabalhos que predominaram foram os que tratavam de comportamento organizacional, em detrimento de políticas e funções; quanto à base epistemológica os funcionalistas tiveram predomínio sobre os interpretacionistas e humanistas radicais. Em relação ao tipo, a maioria dos trabalhos foi teórico-empírico. Os autores consideraram louvável o crescimento acadêmico da área de RH no Brasil, mas alertaram para o que isso pode representar em termos de baixa qualidade e deficitário rigor científico.

Caldas e Tinoco (2004), durante o mesmo período, observaram o ENANPAD e as mesmas revistas que Tonelli *et al.* (2003) haviam observado, porém com um tratamento bibliométrico. Os principais resultados foram que as fontes brasileiras são em sua maioria estrangeiras, pouco diversificadas, concentrando-se em cinco programas de pós-graduação no Brasil, provenientes de livros em detrimento de artigos em periódicos e os autores se valem exageradamente da autocitação, tanto em termos de citar a si mesmo, como citar colegas da mesma instituição a qual pertencem. O estudo também identificou o grande espaço dado no Brasil para autores profissionais de livros-texto não acadêmicos. Os autores entendem que há necessidade de uma análise crítica-reflexiva para a construção dos textos acadêmicos em RH no Brasil.

Observando a produção da primeira década do século XXI, Mascarenhas e Barbosa (2013) questionaram o porquê das limitações apontadas Tonelli *et al.* (2003) e Caldas e Tinoco (2004) permanecerem presentes na produção científica em RH. Os autores defendem que os artigos científicos precisam estabelecer as motivações da pesquisa e relacioná-las com a literatura vigente, bem como identificar os motivos que levaram o pesquisador adotar certa abordagem metodológica e de análise em vez de outras.

No lugar de justificativas que integrem e contextualizem as decisões em métodos, esses artigos alegam procedimentos como se preenchessem um formulário quase padronizado, o que é distinto de explicitar e integrar os desafios enfrentados e as decisões adotadas em seus aspectos estratégicos, táticos e relacionais. (MASCARENHAS; BARBOSA, 2013, p.40).

Já Fiuza *et al.* (2010) avaliaram oito revistas nacionais entre os anos de 2004 e 2008 sobre as políticas de gestão de pessoas. Os autores verificaram que a maioria da produção era de cunho qualitativo, sendo as políticas de treinamento e desenvolvimento as mais estudadas. Como agenda de pesquisa, foram sugeridas pesquisas de cunho quantitativo, ensaios teóricos e estudos que validem instrumentos. Além disso, os autores ressaltaram que a responsabilidade social está entre as políticas emergentes para a gestão de pessoas.

Sobral e Mansur (2013) também identificaram que na produção referente a comportamento organizacional a maioria da produção era qualitativa e que as categorias de pesquisa mais investigadas no Brasil diferem substancialmente daquelas publicadas internacionalmente. Os autores sugeriram que os pesquisadores brasileiros devem buscar uma produção mais equilibrada, usando metodologias qualitativas e quantitativas, uma vez que a literatura internacional adotou preferencialmente a metodologia quantitativa.

Adentrando no cenário internacional, Clark, Gospel e Montgomery (1999) analisaram 338 artigos da produção científica de RH em 29 periódicos durante os anos de 1977 e 1997. O estudo identificou que 94,3% dos trabalhos foram de corte transversal e apenas 5,7% eram longitudinais. A maioria das pesquisas

utilizaram questionários como método de coleta e estudos de casos. Os autores em suas conclusões chamaram a atenção para falta de crítica-reflexiva nos artigos e salientaram naquela época a oportunidade de se analisar a relação entre RH e estratégia corporativa, que diversos autores trabalharam (DELERY; DOTY, 1996; ULRICH; BEATTY, 2001; BOXALL; PURCELL, 2003; LEGGE, 2005) e posteriormente Lepak e Shaw (2008) e Lengnick-hall *et al.* (2009) fizeram uma revisão dessa aproximação.

Também preocupados com a questão estratégica, Wright e Boswell (2002), em uma revisão mais qualitativa e propondo uma integração na área de RH, observaram o campo nas décadas de 80 e 90 sobre uma perspectiva dicotômica que eles consideraram maléfica para a área de RH. A dicotomia se dá sobre as perspectivas micro/macro, funcional/estratégico, indivíduo/grupo e práticas simples/múltiplas. Para os autores, as perspectivas precisam ser integradas e não podem caminhar de forma paralela, mas conjunta. É necessário que uma possa contribuir com a outra e que haja uma discussão sobre como o RH pode contribuir com a estratégia global.

Já Lepak e Shaw (2008) procederam a uma revisão da literatura identificando os principais desafios da GERH. Três são os desafios: fatores contextuais emergentes (tecnologia, mudanças na força de trabalho e nos valores dos trabalhadores), escolher as métricas de desempenho e gerenciar simultaneamente vários sistemas de RH. Os autores chamam atenção para a necessidade de um maior número de pesquisas para entender o contexto em que o RH opera.

Também observando a GERH, Lengnick-hall *et al.* (2009) analisaram 30 anos de produção sobre sete temas: (1) explicando perspectivas de contingências e ajustes, (2) deslocamento a partir de um foco em gestão de pessoas para a criação de contribuições estratégicas, (3) elaboração de componentes do sistema de RH e estrutura, (4) ampliação do escopo de Gestão de RH, (5) realização de RH: implementação e execução, (6) medir os resultados da Gestão de RH, e (7) avaliar questões metodológicas.

Os autores consideraram que o período da década de 80 ficou conhecido por diferenciação e elaboração de quadros em Gestão de RH, conceitos e distinções. A década de 90 foi de grande avanço, seria a adolescência de um ser, vários foram os olhares: abordagens universalista, contingencialista e configuracional; RBV; Estratégia de RH; vantagem competitiva; e intra-empendedorismo. No século XXI tem-se o interesse maior na relação RH e desempenho organizacional, bem como apoio às abordagens contingenciais e configuracionais, aumentou a preocupação com metodologias para se mensurar o exposto anteriormente e, por fim, demonstrou-se também que o RH é diferente para os demais tipos de setores econômicos.

Entre as tendências atuais têm-se: (1) RH e resultados organizacionais, (2) RH e necessidades dos países emergentes, (3) relação entre matriz e filial, (4) questões de implementação (funcionário entender como contribuir para o objetivo estratégico), (5) questões de fusões e aquisições e (6) capital humano.

Após observar as revisões aqui expostas, percebe-se que a teoria sobre RH, apesar de possuir um referencial mais denso, apresenta lacunas para serem exploradas. Entender de que forma o RH contribui com a estratégia da empresa parece ser o fio condutor da área. Dessa perspectiva, diversos desafios se apresentam para acadêmicos e profissionais. Observar como o RH irá se posicionar diante do cenário competitivo e globalizado, em que as organizações atuam em múltiplos lugares, que demandam distintos entendimentos a respeito dos aspectos culturais e jurídicos, é um deles. Desafios como esses puxam outras temáticas para dentro do RH, como, por exemplo, a questão da diversidade. Qual a forma adequada para equilibrar as múltiplas perspectivas dentro das organizações, considerando gênero, crenças, etnias, gerações, entre outros elementos que formam o caldo cultural da organização?

Além desses e de outros desafios, muitas organizações se veem diante da busca de terem um equilíbrio econômico, social e ambiental, como preza a sustentabilidade. Todavia, isso necessariamente passa por mobilização e sensibilização das pessoas. O que faz com que seja necessário tentar compreender melhor o papel da área de RH na promoção da sustentabilidade. A ideia é que não se pode falar de sustentabilidade sem que se pense em pessoas. Dessa forma, o RH acaba por assumir grande parte da responsabilidade pelo desenvolvimento da política de sustentabilidade das organizações. Por conta disso, essa é uma preocupação tanto da academia, que vem demonstrando interesse na relação entre as duas áreas (FISCHER; ALBUQUERQUE, 2005; TRINDADE DA SILVA BARRETO *et al.*, 2011), quanto do mercado, que tem seus executivos de RH preocupados, cada vez mais, com o papel do RH na promoção da sustentabilidade (FISCHER; ALBUQUERQUE, 2010; SHRM, 2011).

MÉTODO

Esta pesquisa, sendo de caráter quantitativo e descritivo, utilizou-se do método da bibliometria, que conforme Moretti e Campanario (2009), pode ser considerado a ciência das ciências, se dedicando a analisar a produção científica de uma área do conhecimento. Essa perspectiva foi utilizada pela primeira vez em 1922, por Edward Hulme, como “bibliografia estatística”, objetivando mediar textos de qualquer natureza, sendo o termo “bibliometria” utilizado pela primeira vez em 1934, por Paul Otlet, na sua obra *Traité de documentatiön*. No entanto, reconhece-a como uma disciplina em 1969, com o seminal *Statistical Bibliography or Bibliometrics?* de Pritchard, que propôs o uso de métodos quantitativos para a investigação da produção científica, como elemento principal da produção do conhecimento (VANTI, 2002; ARAÚJO, 2006; MORETTI; CAMPANARIO, 2009).

Tague-Sutcliffe (1992) destacam o trabalho de três autores que são tratados como leis. Lotka (1926), com a lei do quadrado inverso, que trata da medição da produtividade dos autores; Bradford (1934), com a lei de dispersão, que aborda a medição da produtividade das revistas; e Zipf (1949), com a lei do mínimo esforço, que mensura o aparecimento de palavras em um determinado texto, objetivando

categorização de termos de um determinado campo do conhecimento (VANTI, 2002). Este estudo contempla duas dessas leis, a lei de Bradford, pois será possível identificar quais são os principais veículos de publicação na área de RH e sustentabilidade, bem como quais são os mais citados; e a lei de Lotka, ao identificar quais são os autores mais produtivos e os mais citados na área que envolve RH e sustentabilidade.

Quanto às fontes de dados, foram coletados dados entre os anos de 2001 e 2011 em 12 periódicos nacionais mais o ENANPAD, incluiu-se um evento, por causa de sua relevância no cenário nacional, conforme demonstraram as revisões analisadas no referencial teórico deste trabalho; em âmbito internacional, foram coletados dados em 15 periódicos. Os parâmetros estabelecidos para a escolha dos periódicos foram diferentes, pois o Brasil possui suas particularidades, como, por exemplo, não ter revistas reconhecidas na área de Recursos Humanos e ter apenas uma na área de Sustentabilidade, diferente do âmbito internacional, que possui diversas revistas reconhecidas em ambas as áreas. Diante disso, foram estabelecidos os seguintes critérios: no Brasil, revistas de administração classificadas como A2 e B1 no sistema Qualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), além do ENANPAD e da Revista de Gestão Social e Ambiental (Qualis B2); dentre as revistas internacionais foram escolhidas as cinco mais bem classificadas pelo *Journal Citation Reports* (JCR) entre as revistas de administração geral, RH e sustentabilidade. As revistas escolhidas podem ser vistas na Tabela 1.

Tabela 1 – Lista das revistas analisadas

BRASIL	QUALIS	INTERNACIONAL	JCR
		ADMINISTRAÇÃO GERAL	
<i>Brazilian Administration Review</i> (BAR)	A2	Academy of Management Review	6,72
<i>Brazilian Business Review</i> (BBR)	A2	The Academy of Management Annals	5,44
Revista de Administração Contemporânea (RAC)	A2	Academy of Management Journal	5,25
Revista de Administração de Empresas (RAE)	A2	Journal of Management Studies	3,81
RAE Eletrônica	A2	Journal of Management	3,75
Revista de Ciências da Administração (CAD)	B1	SUSTENTABILIDADE	JCR
Organizações e Sociedade (O&S)	B2	Business Ethics Quarterly	3,25
Cadernos EBAPE	B1	Corporate Social Responsibility and Environmental Management	1,67
Revista de Administração Mackenzie (RAM)	B1	Business & Society	1,22
Revista de Administração (RAUSP)	B1	Journal of Business Ethics	1,12
Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)	B1	Business Ethics	1,06
Revista de Gestão Social e Ambiental (RGSA)	B2	RECURSOS HUMANOS	JCR
ENANPAD		Human Resource Management Review	2,79
		Human Relations	1,7
		Human Resource Management	1,34
		The International Journal of Human Resource Management	0,87
		Asia Pacific Journal of Human Resources	0,71

Fonte: Qualis (2012) e JCR (2011).

Acredita-se que os artigos publicados nessas revistas expressam a excelência da produção acadêmica em RH e Sustentabilidade. Para identificar os artigos que envolviam as duas temáticas foram elencados os seguintes termos de busca: responsabilidade social, ambiental e socioambiental; sustentabilidade; ética; cidadania empresarial; *social responsibility, environmental responsibility, ethic, sustainability e corporate citizenship*. Os termos foram pesquisados nos títulos, palavras-chave e resumos das publicações. Nos artigos brasileiros, foi preciso entrar em todas as revistas elencadas e realizar a pesquisa em cada uma delas, nos artigos internacionais, utilizou-se a base de dados *Scopus*.

Realizadas as buscas pelos artigos, procedeu-se a uma análise para identificar quais tratavam sobre alguma perspectiva de RH e sustentabilidade concomitantemente. Selecionados os artigos, tratou-se de transportar suas informações para duas planilhas eletrônicas, a primeira com informações do artigo e a segunda com informações das referências utilizadas no artigo. A primeira planilha trazia informações como: nome dos autores, ano de publicação, revista em que foi publicado, instituição de ensino dos autores, área do conhecimento abordada e metodologia do trabalho. A segunda planilha levantava as seguintes informações: nome dos autores, meio em que foi feita a publicação, título da publicação e qual o ano da publicação. Categorizados todos os dados, foram levantadas as frequências e realizados os cruzamentos necessários para responder aos questionamentos deste estudo, os resultados serão expostos a seguir.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para uma melhor compreensão dos resultados, a análise foi dividida em cinco tópicos: quantidade de artigos, temas abordados, metodologia adotada, perfil dos autores e perfil das obras.

QUANTIDADE DE ARTIGOS

A quantidade de artigos levantada sobre RH e sustentabilidade permite uma primeira constatação de que a relação entre essas temáticas é um tema emergente na literatura, como propuseram Trindade da Silva Barreto *et al.* (2011). A Tabela 2 e o Gráfico 1 elucidam o exposto.

Tabela 2 – Artigos Publicados por ano

ANO	ARTIGOS	BRA	INT
2001	4	2	2
2002	3	2	1
2003	2	1	1
2004	3	1	2

2005	6	4	2
2006	6	3	3
2007	8	4	4
2008	9	5	4
2009	12	7	5
2010	8	5	3
2011	11	3	8
TOTAL	72	37	35

Fonte: Elaborada pelos autores.

Gráfico 1 – Artigos Publicados por ano



Fonte: Elaborado pelos autores.

Os dados demonstram que o número de artigos evoluiu de dois em 2003 para 11 em 2011, tendo o seu pico em 2009 com 12 artigos publicados. Apesar de ainda pequena, a produção de artigos em RH e sustentabilidade motiva um crescente interesse no tema, o que é refletido não só na academia, mas também nos especialistas em RH, como demonstraram as pesquisas DELPHI RH no Brasil e SHRM nos EUA. Com estes resultados, esta pesquisa atendeu o seu primeiro objetivo, que estabelecia: **elencar os artigos que tratam da relação entre RH e sustentabilidade.**

Estes dados também respondem a primeira pergunta problema deste estudo, que seria: **a relação entre RH e sustentabilidade é emergente na literatura acadêmica?** Entende-se que sim, a relação entre RH e sustentabilidade é emergente na literatura, devido o crescimento constatado nos últimos 11 anos. Por tanto, sendo emergente, o estudo se concentra em responder ao segundo questionamento proposto: **qual o posicionamento da produção científica nacional frente ao cenário acadêmico internacional?**

Para tanto, os dados serão analisados com o intuito de comparar a literatura nacional com a internacional. Inicia-se com os meios de publicação que mais divulgaram trabalhos que contemplavam a relação entre RH e sustentabilidade, conforme prevê a lei de Bradford.

Tabela 3 – Artigos publicados por meio de publicação

BRASIL	Nº	INTERNACIONAL	Nº
ENANPAD	25	Journal of Business Ethics	15
RGSA	5	The International Journal of Human Resource Management	10
O&S	3	Business & Society	3
RAUSP	3	Human Relations	2
RBGN	1	Human Resource Management	2
		Asia Pacific Journal of Human Resources	2
		Corporate Social Responsibility and Environmental Management	1
TOTAL	37	TOTAL	35

Fonte: Elaborada pelos autores.

A Tabela 3 mostra consideráveis diferenças entre o cenário nacional e internacional. Enquanto internacionalmente as revistas de administração não publicaram artigos na área, no Brasil, esse tipo de trabalho já é mais bem aceito, porém em poucas revistas, apenas três. No entanto, no cenário internacional existem revistas especializadas que estão publicando frequentemente artigos de RH e sustentabilidade, como é o caso do *Journal of Business Ethics* e do *The International Journal of Human Resource Management*. No Brasil, existe apenas a RGSA como revista especializada em sustentabilidade, percebe-se que a revista vem aceitando artigos referentes à temática, sendo o principal periódico divulgador de artigos que contemplem RH e sustentabilidade. Ainda no Brasil, chama atenção a quantidade de artigos publicados no ENANPAD, principal evento de administração do país, que não são convertidos para publicações permanentes em periódicos, isto pode denotar o desinteresse das revistas no tema ou a falta de qualidade dos trabalhos. Vale ressaltar que é característico da academia brasileira de administração a publicação e a utilização de diversas fontes, que não os periódicos científicos, não obstante, a maioria das revisões bibliográficas é procedida nos anais do ENANPAD, em especial as que tratam de RH e sustentabilidade, conforme visto no referencial teórico deste trabalho. Somente Fiuza *et al.* (2010) não analisou os anais do ENANPAD, as demais revisões ou analisaram somente o ENANPAD, ou analisaram o evento junto com alguns periódicos.

TEMAS ABORDADOS

Os temas de RH explorados para tratar a sustentabilidade foram os mais variados, ao todo, foi possível identificar 28 propostas diferentes. Entre essas, destacam-se a GERH, com nove trabalhos, e a responsabilidade social com o público interno com

oito, sendo a primeira típica da literatura internacional e a segunda específica das publicações brasileiras. Em termos de categorização, os temas foram agrupados em quatro categorias: **gestão de RH**, que contempla a GERH, a gestão de talentos, do capital social e intelectual, participativa, por competências, etc.; **público interno**, que trata da responsabilidade social com o público interno, gestão do voluntariado, comprometimento, qualidade de vida no trabalho, etc.; **comportamento**, que versa sobre comportamento, cultura e clima organizacional, valores, atitude, etc.; e **práticas e processos**, que aborda questões como recrutamento e seleção, remuneração, comunicação, etc. As categorias podem ser vistas na Tabela 4.

Tabela 4 – Artigos Publicados por meio de publicação

CATEGORIAS	BRASIL	INTERNACIONAL	TOTAL
Gestão de RH	12	15	27
Público Interno	19	4	23
Comportamento	2	11	13
Práticas e Processos	4	5	9
TOTAL	37	35	72

Fonte: Elaborada pelos autores.

Há uma concentração por parte da academia na gestão de RH, principalmente no que tange a GERH, conforme previram Clark, Gospel e Montgomery (1999) e Wright e Boswell (2002) e analisaram Lepak e Shaw (2008) e Lengnick-hall *et al.* (2009). Outro ponto de destaque é o interesse dos pesquisadores brasileiros pela questão do público interno e o desinteresse pela perspectiva do comportamento organizacional, típica dos anos 90 na academia brasileira de RH (TONELLI *et al.*, 2003). Mesmo crescente na última década, essa perspectiva ainda se encontra distante dos padrões da academia internacional (SOBRAL; MANSUR, 2013), perspectiva essa valorizada no cenário internacional para estudar a relação entre RH e sustentabilidade. Por fim, outro ponto de destaque é o desinteresse por estudar como o RH está adequando práticas e processos aos parâmetros da sustentabilidade. Tal situação pode denotar a imaturidade do tema que está sendo discutido nas perspectivas macro das organizações e ainda não foi alinhado aos processos operacionais. Porém, para tal elucidação, são necessárias pesquisas futuras que possam comprová-la.

METODOLOGIA ADOTADA

Em relação à metodologia empregada nos artigos, 57 foram teórico-empíricos e 15 foram ensaios teóricos, sendo que os ensaios predominaram em âmbito internacional, com 11 artigos, no Brasil foram apenas quatro. A predominância de trabalhos empíricos está de acordo com os achados das revisões de Clark, Gospel e Montgomery (1999), Tonelli *et al.* (2003) e Egri e Ralston (2008). Quanto à

natureza e ao método, é possível perceber diferenças entre as produções nacionais e internacionais, conforme mostra a Tabela 5.

Tabela 5 – Natureza e tipo dos artigos publicados

NATUREZA						
	BRASIL		INTERNACIONAL		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Qualitativo	16	48,48%	9	37,50%	25	43,86%
Quantitativo	10	30,30%	15	62,50%	25	43,86%
Quali-Quant	7	21,21%	-	-	7	12,28%
TOTAL	33	100%	24	100%	57	100%
TIPO						
	BRASIL		INTERNACIONAL		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ensaio	4	10,81%	11	31,43%	15	20,83%
Estudo de Caso	24	64,86%	10	28,57%	34	47,22%
Múltiplos casos	3	8,11%	3	8,57%	6	8,33%
Survey	6	16,22%	11	31,43%	17	23,61%
TOTAL	37	100%	35	100%	72	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Quanto à natureza da pesquisa, no Brasil predominam trabalhos qualitativos, enquanto que internacionalmente os trabalhos são quantitativos em sua maioria. Fiuza *et al.* (2010) e Sobral e Mansur (2013) já haviam sugerido que os trabalhos em RH no Brasil precisam ter um maior tratamento quantitativo e Mascarenhas e Barbosa (2013) defenderam um maior rigor metodológico. Os dados mostram também que a literatura internacional empreendeu pesquisas mais amplas, do tipo *survey*, enquanto a academia brasileira se concentrou em estudos de caso. Ambas as situações já foram observadas nos trabalhos de Junqueira, Maior e Pinheiro (2011), Lockett, Lua e Visser (2002) e Egri e Ralston (2008), quando revisaram a produção sobre sustentabilidade.

Desta forma, percebe-se a necessidade de um maior número de pesquisas em RH e Sustentabilidade de cunho quantitativo, em especial *surveys*, na busca de conseguir testar a teoria que está sendo desenvolvida. Tal cenário mostra o quão jovem é a temática, cujos estudos de casos estão sendo feitos com o intuito de explorar melhor o campo, em especial no cenário brasileiro. Estudos de levantamento, por serem mais abrangentes, também podem auxiliar na construção e na consolidação do referencial teórico que contempla o RH e a sustentabilidade.

No intuito de atender o segundo objetivo desta pesquisa, **identificar o perfil dos pesquisadores que publicaram artigos envolvendo conjuntamente as temáticas RH e Sustentabilidade**, foram identificados 161 autores no total, sendo 89 no Brasil e 72 no exterior, ou seja, publica-se mais em parceria no Brasil do que no exterior, dado que o número de trabalhos analisados foi semelhante. Quanto às instituições cujos autores pertencem, bem como suas regiões geográficas, percebe-se a formação de um *mainstream* no Brasil e uma grande dispersão no cenário internacional.

Tabela 6 – Autores por Instituição e região geográfica

BRASIL		INTERNACIONAL		BRASIL		INTERNACIONAL	
PUC	29,21%	Universidad de Oviedo	8,33%	Sudeste	70,79%	Austrália	19,44%
USP	13,48%	University of London	5,56%	Sul	12,36%	EUA	19,44%
FGV	8,99%	University of Bath	5,56%	Nordeste	8,99%	Reino Unido	15,28%
UFRGS	5,62%	Queen's University	4,17%	Centro-oeste	1,12%	Espanha	13,89%
UMA	4,49%	University of Curtin	4,17%	Norte	0%	Canadá	9,72%
Outros	38,20%	Outros	72,22%	Não	6,74%*	Outros	22,22%
TOTAL	100%	TOTAL	100%	TOTAL	100%	TOTAL	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

* Autores não identificados na Plataforma Lattes.

Assim como nos achados de Caldas e Tinoco (2004) sobre a produção brasileira de RH, os dados desta pesquisa mostram que algumas instituições brasileiras estão dominando a produção que trata de RH e sustentabilidade, em especial aquelas situadas na região sudeste. Outro ponto a destacar é que entre as cinco com maior número de autores, três (USP, FGV e UFRGS) possuem os programas de pós-graduação mais bem avaliados pela CAPES na avaliação trienal 2007-2009.

No âmbito internacional, os cinco países mais produtivos estão também entre os maiores produtores de conhecimento científico do mundo, conforme o *ranking* da *Thomson Scientific*. Surpreende o Brasil, 13º no *ranking*, ter apenas um trabalho publicado com dois autores em periódicos internacionais, tratando da relação entre RH e sustentabilidade. Os resultados coadunam em parte com o trabalho de Egri e Ralston (2008), ao mostrar que a maioria da produção científica provém de países considerados desenvolvidos, porém, não se observa a relevância de autores em países como China, Índia, Brasil, México e Argentina, conforme foi proposto pelos autores. Somente três autores filiados a instituições desses países publicaram artigos em RH e Sustentabilidade, sendo dois do Brasil e um da China.

Observando agora os autores mais produtivos, percebe-se mais uma vez a concentração na produção brasileira e a dispersão internacional.

Tabela 7 – Autores mais produtivos

BRASIL		INTERNACIONAL	
Autor	Nº	Autor	Nº
PENA, R. P. M. (PUC-MG)	7	GREENWOOD, M. R. (Monash University)	2
COELHO, H. M. Q. (PUC-MG)	4	FERNÁNDEZ, E. (Universidad de Oviedo)	2
JABBOUR, C. J. C. (USP-RP)	3	JUNQUERA, B. (Universidad de Oviedo)	2
SANTOS, F. C. A. (USP- SP)	3	SHEN, J. (University of Curtin)	2
CARVALHO NETO, A. M. (PUC-MG)	3		
FURTADO, R. A. (PUC-MG)	3		

Fonte: Elaborada pelos autores.

O número expressivo de artigos publicados pela PUC, especificamente a PUC-MG, reflete na quantidade de autores dessa instituição como sendo os mais produtivos. Desde 2003, a PUC-MG congrega um grupo de pesquisa focado em estudar a associação entre responsabilidade social e o público interno. Ao todo, o grupo se dedicou a analisar 12 diferentes empresas que atuam no Brasil. Segundo alguns membros do grupo, o objetivo foi sistematizar o estado da arte da pesquisa sobre responsabilidade social com o público interno no Brasil (PATRUS *et al.*, 2012). Tal esforço mostra que o diálogo e a construção coletiva favorecem o desenvolvimento do conhecimento e que iniciativa como essa deve ser replicada pelas universidades brasileiras.

Por outro lado, compreende-se que é pequena a relevância dos autores brasileiros no cenário internacional, apenas Jabbour e Santos (2008) publicaram um artigo internacionalmente. Tal cenário pode ser maléfico para a academia brasileira, o diálogo entre os pesquisadores deve ocorrer sem fronteiras, pois é atributo fundamental para o desenvolvimento da ciência. Mesmo com o interesse crescente pela relação entre RH e Sustentabilidade no Brasil, ainda falta uma maior internacionalização das pesquisas nacionais, na busca de conseguir fazer a pesquisa brasileira se inserir na comunidade acadêmica internacional.

PERFIL DAS OBRAS

Atendendo o terceiro objetivo desta pesquisa, **verificar o padrão das obras citadas pelos autores**; e ao quarto objetivo, **comparar os padrões existentes na literatura nacional com a internacional**, percebe-se um referencial teórico mais denso e embasado na literatura internacional do que na nacional, as tabelas a seguir demonstram essa realidade.

Tabela 8 – Número de referências por ano

Nº de Autores	BRASIL		INTERNACIONAL		TOTAL	
	Nº	Média	Nº	Média	Nº	Média
2011	116	39	580	73	648	59
2010	123	25	166	55	286	36
2009	335	48	286	57	594	50
2008	206	41	171	43	376	42
2007	145	36	353	88	494	62
2006	139	46	145	48	284	47
2005	126	32	65	33	191	32
2004	24	24	57	29	81	27
2003	16	16	115	115	131	66
2002	45	23	68	68	113	38
2001	29	15	81	41	108	27
TOTAL	1304	37	2087	60	3391	47

Fonte: Elaborada pelos autores.

Observando a Tabela 8, percebe-se que a média de referências dos trabalhos internacionais em todos os anos é superior à média dos trabalhos brasileiros. Assim, apesar de no Brasil se publicar mais em parceria, isso não significa um trabalho maior de busca por fontes e referências para embasar os artigos. Essa situação pode remeter a um maior rigor científico no âmbito internacional do que no nacional. Observando os tipos de obras mais citadas, fica mais evidente este cenário. Enquanto, no Brasil, 43,42% das referências são provenientes de livros e somente 33,85% são periódicos; internacionalmente, somente 22,53% são livros, enquanto que 77,47% das referências são provenientes de periódicos, este cenário brasileiro também foi encontrado entre as produções de RH analisadas por Caldas e Tinoco (2004). A Tabela 9 mostra quais são os meios utilizados nas referências dos trabalhos analisados.

Tabela 9 – Principais meios utilizados nas referências

BRASIL	Nº	INTERNACIONAL	Nº
ENANPAD	8,04%	Journal of Business Ethics	7,38%
ERA	3,45%	Academy of Management Review	4,99%
RAUSP	1,30%	Academy of Management Journal	4,79%
Academy of Management Review	1,15%	International Journal of HRM	2,25%
International Journal of Operations & Production Management	1,15%	Harvard Business Review	1,63%
RAC	0,84%	Strategic Management Journal	1,58%
California Management Review	0,84%	Journal of Management	1,34%
Academy of Management Journal	0,84%	Journal of Management Studies	1,34%
Journal of Business Ethics	0,84%	Journal of Applied Psychology	1,20%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Não obstante o fato dos trabalhos brasileiros tenderem a ser menos robustos do que os internacionais em termos de referências, as principais referências utilizadas no Brasil são diferentes das utilizadas nos trabalhos internacionais, apenas três periódicos entre os mais citados no Brasil estão também entre os mais utilizados no cenário internacional (periódicos em negrito na Tabela 9). Em geral, os autores brasileiros tendem a conversar entre eles, não expandindo o referencial teórico dos trabalhos para o âmbito internacional, diferentemente do que ocorreu com os trabalhos de RH no Brasil analisados por Caldas e Tinoco (2004), nos quais a maioria das fontes era estrangeira. A Tabela 10 mostra bem essa relação.

Para analisar a Tabela 10, deve-se ter em mente que os autores que mais contribuíram são aqueles que tiveram o maior número de obras diferentes citadas, por exemplo, TREVINO, L.K teve 21 de suas obras citadas, ou seja, ele foi o autor que mais contribuiu, porque teve o maior número de obras diferentes citadas. Enquanto os autores mais citados são aqueles que obtiveram o maior número de citações, assim, o instituto ETHOS foi o mais citado, tendo 33 citações ao todo, com 14 obras diferentes. Optou-se por essa diferenciação, devido a alguns autores produzirem somente uma obra e serem muito citados.

Tabela 10 – Autores que mais contribuíram e que mais foram citados

Autores que mais contribuíram				Autores mais citados			
BRASIL	Nº	INTERNACIONAL	Nº	BRASIL	Nº	INTERNACIONAL	Nº
ETHOS	14	TREVINO, L. K.	21	ETHOS	33	TREVINO, L.K.	29
CARVALHO NETO, A. M.	12	WEAVER, G. R.	10	MELO NETO, F. P. DE	27	FREEMAN, R.	13
PENA, R. P. M.	9	SCHULER, R. S.	9	FROES, CÉSAR	24	HUSELID, M.A.	13
LIMONGI-FRANÇA, A. C.	8	MATTEN, D.	9	CARVALHO NETO, A. M.	23	WEAVER, G.R.	13
FISCHER, R. M.	7	BOUDREAU, J. W.	9	PENA, R. P. M.	21	MATTEN, D.	11
CARVALHO-FREITAS, M. N.	6	WRIGHT, P. M.	8	CARROLL, A. B.	17	BOUDREAU, J.W.	10
FREEMAN, R	6	HUSELID, M. A.	8	TENÓRIO, F. G.	15	LEGGE, K.	10
CARROLL, A. B.	5	SHEN, J.	8	ASHLEY, P. A.	15	SCHULER, R.S.	10
FLEURY, M. T. L.	5	FREEMAN, R.	8	SROUR, R. H.	11	ULRICH, D.	10
GARAY, Â. B. S.	5	ULRICH, D.	7	LIMONGI-FRANÇA, A. C.	10	KLASSEN, R.D.	9
				FREEMAN, R.	10	PORTER, M.E.	9
				COELHO, H. M. Q.	10	RAMUS, C.A.	9

Fonte: Elaborada pelos autores.

Mais uma vez percebe-se o isolamento da academia brasileira, somente FREEMAN, R aparece tanto nas referências nacionais quanto nas internacionais como um dos que mais contribuíram e um dos mais citados. Além deste autor, apenas CARROLL, A. B, que aparece entre os que mais contribuíram e um dos mais citados no Brasil, também aparece na relação internacional, porém com menor relevância, o que fez com que ele não aparecesse entre os dez mais contributivos dos trabalhos internacionais. Outro fator extremo é que TREVINO, L.K, autor que mais contribui e foi mais citado em âmbito internacional, não possui nenhum trabalho citado entre os trabalhos brasileiros analisados.

Os dados apresentados mostram o hiato existente entre a produção nacional e a internacional. É legítima a valorização das referências nacionais, porém é preciso avançar em uma direção que leve a produção nacional a ser reconhecida internacionalmente. Por isso, entende-se que os autores brasileiros devem publicar internacionalmente e que os periódicos nacionais busquem o intercâmbio com pesquisadores estrangeiros.

Porém, tal hiato sugere alguns questionamentos. Existe um isolamento dos pesquisadores brasileiros que pesquisam essas temáticas? Se sim, quais os motivos que levaram a isso? O intercâmbio tem sido mais constante e incentivado nas universidades brasileiras, o que deveria contribuir para acelerar a inserção dos pesquisadores na comunidade internacional.

Outra questão refere-se à qualidade das pesquisas, a pesquisa brasileira é boa o suficiente para despertar o interesse nos principais periódicos internacionais? O inverso poderia ser questionado, a pesquisa realizada fora do Brasil poderia ser publicada nas principais revistas brasileiras? Por que não há esse interesse por parte dos pesquisadores estrangeiros em publicar no Brasil, o que os periódicos brasileiros poderiam fazer para incentivá-los a publicar no Brasil?

Esses são questionamentos que devem ser feitos para entender os motivos dos desalinhamentos existentes. Além disso, é preciso questionar se o que é produzido lá fora tem aplicabilidade no Brasil e vice-versa. É claro que cada região tem suas particularidades, mas em um mundo cada vez mais conectado e globalizado, as trocas de conhecimento devem ser incentivadas e perseguidas. Por isso, não pode ser considerado algo positivo o isolamento brasileiro em relação à produção estrangeira, como também a subserviência completa ao que vem de fora. É preciso buscar um ajuste próprio, equilibrando as contribuições estrangeiras com os achados locais, porém, sem a inserção dos pesquisadores brasileiros na comunidade acadêmica internacional, isso será mais difícil. Inserção essa que passa necessariamente por publicar em periódicos internacionais. Por isso, ainda há um caminho a ser percorrido, como mostraram os dados apresentados neste estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em busca de responder aos questionamentos deste estudo. Entende-se que esta é uma temática emergente na literatura, tendo o número de trabalhos crescido consideravelmente nos últimos anos. Percebe-se também que a temática se faz presente na agenda de RH como um tema emergente e um desafio, segundo os especialistas em RH do Brasil e dos EUA, como demonstram as pesquisas DELPHI RH e SHRM.

No que tange ao crescente interesse pelo assunto por parte da academia, percebe-se que o mesmo existe tanto no cenário brasileiro quanto internacional. No entanto, há diferenças entre as duas produções. No Brasil, a literatura se concentra nos anais do ENANPAD, tendo um embasamento, em sua maioria, em livros-texto; quanto internacionalmente, os trabalhos são publicados em revistas especializadas nas áreas de RH ou de sustentabilidade. Ressalta-se que no Brasil não existem periódicos reconhecidos em RH e há somente uma revista em sustentabilidade. Tal situação pode dificultar a publicação de trabalhos em periódicos nacionais.

Outro ponto de destaque é o hiato existente entre a academia brasileira e a literatura internacional. Somente um trabalho brasileiro de RH e sustentabilidade foi publicado em periódicos internacionais. Além disso, as principais referências utilizadas pelos autores brasileiros não coincidem com as internacionais. No Brasil, os autores tendem a conversar entre eles, isolando as principais referências da literatura internacional.

Considerando que esta é uma temática emergente, para estudos futuros, sugere-se que um maior número de trabalhos utilize a metodologia *survey*, em especial no Brasil, para que se possa criar modelos e testar a teoria que está sendo construída. Entre esses estudos, acredita-se que é preciso entender melhor qual o papel que o RH deve exercer no desenvolvimento da sustentabilidade, compreendendo também se as empresas enxergam ou não o RH como um dos agentes centrais da sustentabilidade.

Outro ponto que carece de investigação é entender como as organizações estão adequando suas práticas e seus processos para atenderem aos parâmetros da sustentabilidade e como, principalmente, o RH está se estruturando para atender a essas novas demandas. Por fim, em âmbito estratégico, acredita-se que os pesquisadores devem continuar a insistir nas pesquisas que investiguem qual a contribuição que a relação entre RH e sustentabilidade proporciona para o desempenho das organizações, no sentido de criar e manter valor de forma sustentável tanto para os acionistas quanto para os demais *stakeholders*.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA FAPESP. **Produtores de conhecimento**. Disponível em: <<http://agencia.fapesp.br/10464>>. Acesso em: 12 jul. 2012.

- ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun. 2006.
- BOXALL, P.; PURCELL, J. **Strategy and human resource management**. New York: Palgrave Macmillan. 2003.
- BRADFORD, S. C. Sources of information on specific subjects. **Engineering**, v. 137, p. 85-86. 1934.
- CAJAZEIRAS, J. E. R. **Responsabilidade social nas organizações classe mundial no Brasil: só um discurso ou um desempenho sustentável?** São Paulo, 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Mestrado Acadêmico em Administração (CMAD), Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas.
- CALDAS, M. P.; TINOCO, T. Pesquisa em gestão de recursos humanos nos 1990: um estudo bibliométrico. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 100-114, jul./set. 2004.
- CAPES. **Web qualis** – triênio 2010-2012. 2012. Disponível em: <<http://qualis.capes.gov.br/webqualis/ConsultaPeriodicos.faces>>. Acesso em: 20 jul. 2012.
- CLARK, T.; GOSPEL, H.; MONTGOMERY, J. Running on the spot? A review of twenty years of research on the management of human resources in comparative and international perspective. **The International Journal of Human Resource Management**, v.10, n.3, p.520-544, 1999.
- DELERY, J. E.; DOTY, D. H. Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. **Academy of Management Journal**, v. 39, n. 4, p. 802-835, 1996.
- EGRI, C. P.; RALSTON, D. A. Corporate responsibility: a review of international management research from 1998 to 2007. **Journal of International Management**, v. 14, n. 4, p.319-339, 2008.
- ELKINGTON, J. **Canibais com garfo e faca**. São Paulo: Makron Books, 2001.
- FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. Trends of the human resources management model in Brazilian companies: a forecast according to opinion leaders from the area. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 16, n. 7, p. 1211-1227, 2005.
- _____. **DELPHI RH 2010 – edição confirmatória**: tendências em gestão de pessoas nas empresas brasileiras. (2005) São Paulo: FIA-PROGEP. 2010
- FIUZA, G. D.; NUNES, I.; MENDES, N. M. D.; FERREIRA, L. A.; MELO, B. B. Políticas de gestão de pessoas: cenários dos estudos publicados nos periódicos da área de administração. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DA PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO-ENANPAD, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro-RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.
- JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A. The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 19, n. 12, p. 2133-2154, 2008.
- JCR. **Jornal citation reports**. 2011. Disponível em: <<http://admin-apps.webofknowledge.com/JCR/JCR>>. Acesso em: 20 jul. 2012.
- JUNQUEIRA, L. A. P.; MAIOR, J. S.; PINHEIRO, F. P. Sustentabilidade: a produção científica brasileira entre os anos de 2000 e 2009. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 5, n. 3, p. 36-52, set./dez. 2011.

- LEGGE, K. **Human resources, realities and rethorics**. London: Palgrave, 2005.
- LEGNICK-HALL, M. L.; LENGNICK-HALL, C. A.; ANDRADE, L. S.; DRAKE, B. Strategic human resource management: the evolution of the field. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 2, p. 64-85, 2009.
- LEPAK, D. P.; SHAW, J. D. Strategic hrm in North America: looking to the future. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 19, n. 18, p. 1486-1499, 2008.
- LOCKETT, A.; MOON, J.; VISSER, W. Corporate social responsibility in management research: focus, nature, salience and sources of influence. **Journal of Management Studies**, v. 43, n. 1, p. 115-136, 2002.
- LOTKA, A. J. The frequency distribution of scientific productivity. **Journal of the Washington Academy of Science**, v. 16, n. 12, p. 317-323. 1926.
- MASCARENHAS, A. O.; BARBOSA, A. C. Q. Produção científica brasileira em gestão de pessoas no período 2000-2010. **Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 1, p. 35-45, 2013.
- MORETTI, S. L. A.; CAMPANARIO, M. A. Produção intelectual brasileira sobre responsabilidade social empresarial – RSE sob a ótica da bibliometria. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, n. 5, p. 68-86, jun. 2009.
- MORETTI, S. L. A.; FIGUEIREDO, J. Análise bibliométrica da produção sobre responsabilidade social: evidências de um discurso monológico. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 1, n. 3, p. 21-38, set./dez. 2007.
- PASSADOR, C. S.; FERRAZ, M. G. L.; CANOPF, L. Responsabilidade social no Enanpad. **Revista Alcance**, v. 14, n. 3, p. 469-492, set./dez. 2007.
- PATRUS, R.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; OSLAND, J.; OSLAND, A.; CARPENEDO, C. Complexidades da responsabilidade social empresarial no Brasil: terceirização e gestão participativa. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, v. 6, n. 2, p. 45-59, mai./ago. 2012.
- SHRM. **Workplace forecast**: the top workplace trends according to hr professionals. 2011.
- SOBRAL, F. J. B. A.; MANSUR, J. A. Produção científica brasileira em comportamento organizacional no período 2000-2010. **Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 1, p. 21-34, 2013.
- TAGUE-SUTCLIFFE, J. An Introduction to informetrics. **Information Processing & Management**, v. 28, n. 1, p. 1-3, 1992.
- TONELLI, M. J.; CALDAS, M. P.; LACOMBE, B. M. B.; TINOCO T. Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991-2000. **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 1, p. 105-122, jan./mar. 2003.
- TRINDADE DA SILVA BARRETO, L. M.; SILVA, M. P.; FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G.; AMORIM, W. A. C. Temas emergentes em gestão de pessoas: uma análise da produção acadêmica. **Revista de Administração da UFSM**, v. 4, n. 1, p. 215-232, mai./ago. 2011.
- ULRICH, D.; BEATTY, D. From partners to players: extending the hr playing field. **Human Resource Management**, v. 40, n. 4, p. 293-307, 2001.
- VANTI, N. A. P. 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, mai./ago. 2002.

VICKERS, M. R. Business Ethics and the hr role: past, present, and future, **Human Resource Planning**, v. 28, n. 1, p. 26–32, 2005.

WRIGHT, P. M.; BOSWELL, W. R. Desegregating hrm: A review and synthesis of micro and macro human resource management research, **Journal of Management**, v. 28, n. 3, p. 247–276, 2002.

ZIPF, G. K. **Human behavior and the principle of least effort**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1949.