



Revista de Ciências da Administração

ISSN: 1516-3865

rca.cse@contato.ufsc.br

Universidade Federal de Santa Catarina  
Brasil

de Souza Freitas, Wesley Ricardo; Saraiva Souza, Maria Tereza; Alves Teixeira, Adriano; Chiappetta  
Jabbour, Charbel José

**PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E SUSTENTABILIDADE:  
SÍNTESE E AGENDA DE PESQUISA**

Revista de Ciências da Administração, vol. 15, núm. 36, mayo-agosto, 2013, pp. 11-27  
Universidade Federal de Santa Catarina  
Santa Catarina, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273528930002>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe , Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

## PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E SUSTENTABILIDADE: SÍNTSE E AGENDA DE PESQUISA

*Scientific Literature on Human Resource Management and Sustainability: overview and research agenda*

**Wesley Ricardo de Souza Freitas**

Professor Assistente na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Paranaíba – MS – Brasil. *E-mail:* wesley007adm@gmail.com

**Maria Tereza Saraiva Souza**

Professora no Centro Universitário FEI/SP – São Paulo – SP – Brasil. *E-mail:* mariaterezasaraivas@gmail.com

**Adriano Alves Teixeira**

Professor do Centro Universitário Toledo Araçatuba – SP (Unitoledo) – Brasil. *E-mail:* aatadrianobirigui@gmail.com

**Charbel José Chiappetta Jabbour**

Professor Adjunto na Faculdade de Engenharia de Bauru (FEB/UNESP) – Bauru, – SP – Brasil. *E-mail:* prof.charbel@gmail.com

### Resumo

Esta pesquisa buscou verificar a existência de artigos sobre gestão de recursos humanos e sustentabilidade nos principais periódicos da área de administração no Brasil. Foram selecionados para a pesquisa 24 periódicos nacionais Qualis de A1 a B3. O período de coleta e análise dos artigos compreendeu os meses de novembro de 2011 até meados de maio de 2012. Os resultados indicaram que essa interação entre essas duas áreas é recente no Brasil, visto que, as primeiras publicações surgiram apenas em 2006, e dos 170 artigos encontrados que pesquisaram a gestão de recursos humanos, apenas nove estabeleceram relação com a sustentabilidade.

**Palavras-chave:** Gestão de Recursos Humanos. Sustentabilidade. Balanço da Literatura.

### Abstract

This study aimed to verify the existence of articles on human resource management and sustainability in the major journals in the administration area in Brazil. Were selected for the study 24 national journals Qualis A1 to B3. The results indicated that the interaction between these two areas is recent in Brazil, since the first publications appeared only in 2006, and found 170 articles that investigated the human resource management only nine established relationship with sustainability.

**Key words:** Human Resource Management. Sustainability. Review of Literature.

## 1 INTRODUÇÃO

Há um movimento crescente ganhando grande importância em todo o mundo, esse movimento consiste na busca por resultados ambientais, sociais e financeiros (MOWAT, 2002) que, em outras palavras, pode ser entendido como o tripé da sustentabilidade (ELKINGTON, 2001). A sociedade, organizações e governos, cada vez mais, percebem a necessidade de caminhar rumo ao desenvolvimento sustentável.

Para tanto, as empresas necessitam de práticas sustentáveis que vão além dos tradicionais conceitos, promovendo a melhoria dos processos organizacionais para a redução dos recursos naturais e resíduos. As práticas socioambientais inovadoras, integradas às várias funções organizacionais, promovem o desenvolvimento econômico de longo prazo (SROUFE *et al.*, 2010). Nesse sentido, a Gestão de Recursos Humanos (GRH) pode ser essencial, uma vez que as pessoas são apontadas como peças-chave para a competitividade empresarial. (GRUMAN; SAKS, 2011)

Assim, o presente estudo tem o propósito de identificar se pesquisadores brasileiros estabeleceram e/ou identificaram laços entre a GRH com um novo modelo de gestão organizacional pautado na sustentabilidade, conforme recente publicação no “*The International Journal of Human Resource Management*” realizada pelos autores brasileiros Jabbour e Santos (2008), tendo em vista que se considera o fator humano como uma mola propulsora fundamental para o estabelecimento de uma cultura empresarial voltada à sustentabilidade.

Nota-se que, apesar de muito se discutir sobre sustentabilidade no Brasil (AZEVEDO, 2006; ARAUJO *et al.*, 2006; LYRA; GOMES; JACOVINE, 2009; MARTINS *et al.*, 2010; BARBIERI *et al.*, 2010), e mesmo com o avanço quantitativo da produção de artigos científicos nos últimos anos na área de Gestão de Recursos Humanos (TONELLI *et al.*, 2003), há a existência de uma lacuna, ou seja, ainda é incipiente evidências teórico-empíricas de pesquisas brasileiras que corroborem com a importância da área de RH e suas práticas como fomentadora da sustentabilidade nas organizações. Como consequência, raramente a sustentabilidade é incorporada em planos estratégicos

da área de Recursos Humanos, e suas implicações para a gestão de pessoas têm recebido pouca atenção da academia. (BOUDREAU; RAMSTAD, 2005)

Portanto, tem-se como norte de pesquisa a seguinte questão: os pesquisadores da área de Gestão de Recursos Humanos no Brasil têm incorporado os conceitos de sustentabilidade em suas pesquisas? Assim, visando responder ao problema proposto, buscou-se verificar junto aos principais periódicos brasileiros da área de administração, artigos da área de recursos humanos com abordagem de sustentabilidade. Para a escolha dos periódicos nacionais para análise, considerou-se o sistema de avaliação de periódicos Qualis-Capes triênio 2007-2009. O período temporal para análise da produção científica sobre a Gestão de Recursos Humanos compreendeu o ano de 2000 até 2010. O período de coleta e análise dos artigos compreendeu os meses de novembro de 2011 até meados de maio de 2012.

Em outras palavras, o principal objetivo deste artigo consiste em verificar a existência de publicações sobre gestão de recursos humanos e sustentabilidade nos principais periódicos da área de administração no Brasil. Tendo em vista que a GRH é uma das áreas com maior propensão para contribuir efetivamente com os pressupostos da sustentabilidade. (JABBOUR; SANTOS, 2008; RIMANOCZY; PEARSON, 2010)

O artigo está dividido nas seguintes partes: a seção dois apresenta o referencial teórico sobre a relação entre GRH e sustentabilidade e uma breve reflexão sobre balanços realizados; a seção três destaca os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa; a seção quatro apresenta a análise e discussão dos resultados; e, por fim, são apresentadas as principais conclusões, a limitação da pesquisa e as sugestões para futuros estudos.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta uma revisão teórica entre a integração da gestão de recursos humanos e a sustentabilidade, como também uma reflexão dos balanços realizados na área de administração.



## 2.1 Interações da Gestão de Recursos Humanos e Sustentabilidade

As empresas necessitam de práticas sustentáveis que vão além dos tradicionais conceitos, promovendo a melhoria dos processos organizacionais e a redução dos recursos, e simultaneamente, dos resíduos, desenvolvendo práticas socioambientais inovadoras e integradas às várias funções organizacionais com o intuito de prover o crescimento econômico de longo prazo. (SROUFE *et al.*, 2010)

Nesse contexto, diversas pesquisas têm analisado as formas de se avançar neste sentido e a Gestão de Recursos Humanos (GRH), é citada como essencial, uma vez que as pessoas são consideradas o recurso mais valioso de qualquer organização (KHAN; FAROOQ; ZAREEN, 2010) e são apontadas como peças-chave para o seu crescimento e a competitividade. (GRUMAN; SAKS, 2011)

Entretanto, apesar de práticas de recursos humanos influenciarem pontualmente as atitudes e o comportamento das pessoas e, consequentemente, o desempenho organizacional (VISSEER, 2010), muitos executivos e gestores ainda não conseguiram integrar a equipe de RH em torno da cultura da sustentabilidade (LIEBOWITZ, 2010). Nesse sentido, torna-se necessário um aprofundamento no debate sobre a interação entre GRH e Sustentabilidade e sua importância, além de enveredar no cerne de alguns conceitos e práticas oriundos dessas duas grandes áreas de estudo e pesquisa. Assim, a GRH neste trabalho deve ser percebida como:

O conjunto de dimensões organizacionais (ou práticas empresariais) planejado para que se influencie o comportamento dos funcionários orientando-os para a consecução de objetivos empresariais específicos, por meio da interação entre a área de recursos humanos e as demais áreas organizacionais, nas quais a gestão de pessoas é praticada diariamente visando à geração de vantagens competitivas. (JABBOUR *et al.*, 2009, p. 346)

Em outros termos, a Gestão de Recursos Humanos é um conjunto de práticas que visam o comprometimento das pessoas com a estratégia organizacional. No que tange à questão da sustentabilidade, é aquela que contribui com o desenvolvimento sustentável,

gerando, simultaneamente, benefícios econômicos, sociais e ambientais – conhecidos como os três pilares da sustentabilidade (ELKINGTON, 2001), perspectiva corroborada por Hart e Milstein (2004), que destacam a crescente perspectiva em relação aos aspectos sociais e ambientais.

Dentro dessa nova perspectiva, os profissionais de RH devem atuar também no sentido de responder às questões globais, como mudanças sociais, tecnológicas, ambientais, políticas, econômicas e demográficas (ULRICH, 2011). Sendo assim, Freitas, Jabbour e Santos (2011) sistematizaram o processo evolutivo da gestão de recursos humanos que culmina num modelo inovador, refletindo a preocupação com a sustentabilidade organizacional a partir de três dimensões: social, ambiental e econômica (Figura 1).

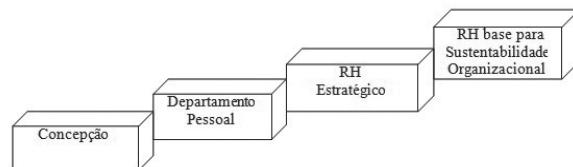


Figura 1: Modelo para a Evolução da Gestão de Recursos Humanos

Fonte: Freitas, Jabbour e Santos (2011)

Portanto, percebe-se, como afirmam Rimanoczy e Person (2010), que a gestão de recursos humanos é capaz de proporcionar uma mudança organizacional, revisão de valores e pressupostos que possibilitam modificar a cultura organizacional refletindo nas decisões diárias de cada funcionário em prol da sustentabilidade. Assim, os funcionários que não se sentem apoiados e comprometidos com a organização, trabalharão em torno das exigências mínimas, fazendo apenas o necessário. (LIEBOWITZ, 2010)

## 2.2 Os Balanços Realizados na Área de Administração: uma breve reflexão

A produção científica em administração tem crescido substancialmente nos últimos anos (TONELLI, *et al.*, 2003; CAPELLE *et al.*, 2007), em razão da “[...] expansão dos cursos de pós-graduação em administração e pelo exercício de maior incentivo da Coordenadoria de Aperfeiçoamento do Ensino Superior [CAPES], no sentido de estimular a produção acadêmica e sua divulgação sistemática em periódicos de excelência

e abrangência nacional [...]” (JABBOUR, SANTOS; NAGANO, 2008, p. 691), de modo que, o exame dos resultados acadêmicos em Administração no Brasil tem sido a razão de diligência nas suas diversas subáreas. (MACADAR; GRAEML, 2010)

Como consequência, cresceram os levantamentos que tratam de análises críticas das publicações em congressos e revistas (CAPPÉLLE *et al.*, 2007). Nesse sentido, destacam-se nos últimos anos diversos autores que realizaram meta-análises, balanços da produção científica e análises bibliométricas, versando sobre anais de eventos, periódicos nacionais e internacionais, especialmente no campo da administração, como marketing (VIEIRA, 2003), abordagens críticas na administração (DAVEL; ALCADIPANI, 2003), gerência de operações (ARKADER, 2003), estratégia empresarial (BERTERO; VASCONCELOS; BINDER, 2003), gestão pública (SOUZA; ARAUJO, 2003), comprometimento organizacional (DEMO, 2003; MORAES; GODOI; BATISTA, 2004), contabilidade (CARDOSO *et al.*, 2005), controladoria (PELEIAS *et al.* 2010), competências (ROSA; CORTIVO; GODOI, 2006), área ambiental (GALLON *et al.* 2007; GALLON *et al.* 2008), franchising (MELO; ANDREASSI, 2007), economia da saúde (ANDRADE *et al.*, 2007), gênero na administração (CAPPÉLLE *et al.*, 2007), gestão internacional (MOREIRA DA SILVA; CAMPOS FILHO, 2008), gestão ambiental empresarial (ROSA; ENSSLIN, 2007; JABBOUR; SANTOS; NAGANO, 2008), gestão ambiental e sustentabilidade (DALLABONA *et al.*, 2010), capital intelectual (GALLON *et al.*, 2008), empresa familiar (PAIVA; OLIVERA; MELO, 2008), administração pública e gestão social (HOCAYEN-DA-SILVA; ROSSONI; JUNIOR, 2008), criatividade nas organizações (BRUNO-FARIA; VEIGA; MACÊDO, 2008), responsabilidade social (FREIRE *et al.* 2008; FERRAZ; CANOPF, 2007; MORETTI; FIGUEIREDO, 2007; MORETTI; CAMPANÁRIO, 2009), administração da informação (ROSSONI; HOCAYEN-DA-SILVA, 2009), mudanças nas organizações (SOUZA; VASCONCELOS; BORGES-ANDRADE, 2009), empreendedorismo (NASSIF *et al.*, 2010; SILVEIRA *et al.*, 2010), cadeia de suprimentos (TEIXEIRA; LACERDA, 2010), alianças estratégicas (MORAN *et al.*, 2010), transferência de treinamento (ZERBINI; ABBAD, 2010), gestão de pessoas (TONELLI *et al.*, 2003; GALLON *et al.* 2009; BARRETO *et al.*, 2011; DEMO *et al.*, 2011) e avalia-

ção de desempenho organizacional. (VALMORBIDA *et al.*, 2011)

Sob o aspecto da sustentabilidade, Dallabona *et al.* (2010) analisaram o perfil dos artigos publicados nas revistas nacionais de Administração da Universidade de São Paulo, Revista de Administração Contemporânea, Revista de Administração Pública, Revista de Administração de Empresa e Revista de Contabilidade & Finanças, especificamente sobre a temática gestão ambiental e sustentabilidade, no período de 2000 a 2009, por meio de uma pesquisa bibliográfico e abordagem quantitativa dos dados. Os autores observaram que a publicação sobre o tema nessas revistas ainda é pequena, dada a relevância do tema, isto é, apenas 37 artigos foram publicados em dez anos.

Souza *et al.* (2011) analisaram o perfil das pesquisas e a evolução do tema sustentabilidade ambiental nos artigos publicados em Revistas de Administração no Brasil, com Qualis A1 a B2 no período de 2000 a 2010, por meio de uma análise bibliométrica. Após a investigação em 16 periódicos, os autores identificaram que ocorreu um avanço quantitativo das publicações a partir de 2002, o que demonstra que a área está se consolidando. Ainda, segundo os autores, os periódicos que mais publicaram artigos sobre a temática foram: *Gestão & Produção*, (*G&P*), *Revista de Administração Pública* (*RAP*), *Revista Eletrônica de Administração* (*REAd*), *Cadernos EBAPE* e a *Revista Produção*.

Com o objetivo de verificar as características da produção científica das teses e dissertações nos programas stricto sensu de administração no período de 1998 a 2009, na dimensão ambiental da sustentabilidade, Souza *et al.* (2012) realizaram uma pesquisa exploratória/descriptiva, por meio da análise documental e de conteúdo em mais de 13 mil teses e dissertações e encontram 529 relacionadas à área ambiental. Os autores evidenciaram que houve um crescimento no volume total de teses e dissertações no Brasil, especialmente nos últimos cinco anos e que existe uma relação estável entre o volume total de produção e os trabalhos defendidos na dimensão ambiental, em média 3,9% do total.

Sob o prisma da gestão de recursos humanos, Tonelli *et al.* (2003) destacam que a produção científica sobre gestão de pessoas é relativamente recente no Brasil, somente a partir dos anos 1980 ganhou maior visibilidade, em razão do contexto internacional e para



a criação da área temática no Enanpad – Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, em 1982, sendo que grande parte da literatura era “importada”. Assim, Tonelli *et al.* (2003) realizaram uma avaliação da produção acadêmica sobre Recursos Humanos na década de 1990, nos principais periódicos científicos brasileiros (RAUSP, RAP, RAE, RAC), além do Enanpad. Após análise de mais de 400 publicações, os autores concluíram que, embora a produção da área tenha aumentado significativamente em volume, o perfil acadêmico de RH no Brasil é preocupante: seu escopo temático é contestado pelo recente crescimento e autonomia do campo *comportamento organizacional*; sua base epistemológica é eminentemente funcionalista; a base metodológica é frágil, predominando estudos de casos tipicamente ilustrativos de teoria consolidada (ou seja, sem maior pretensão de indução ou criação de teoria); e a diversidade de origem é baixa: mais de 65% da produção vem de apenas 7 programas de pós-graduação.

Hoobler e Johnson (2003) realizaram um estudo bibliográfico e analisaram as publicações sobre Gestão de Recursos Humanos nos Journals *Administrative Science Quarterly*, *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Human Resource Management*, *International Journal of Human Resource Management*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of International Business Studies*, *Management International Review* e *Personnel Review*. Os autores concluíram que 37% das publicações da área versam sobre temas funcionais e que os periódicos da área de administração geral são mais propensos em publicar esses temas tradicionais, enquanto as revistas especializadas estão buscando assuntos mais recentes da gestão de recursos humanos.

Entretanto, Ehnert (2006) destaca que, entre os 29 periódicos mais bem conceituados da área de administração, analisados entre 1995 e 2005, nenhum dos 21.580 artigos publicados se dedicaram à ligação entre sustentabilidade e a Gestão de Recursos Humanos. Segundo o autor, a literatura que liga a sustentabilidade à gestão de recursos humanos é amplamente dispersa e mal inter-relacionada, sendo que essa interação, até então, não tinha sido analisada e comparada de forma sistemática.

Deadrick e Gibson (2009 *apud* BARRETO *et al.*, 2011) realizaram uma análise longitudinal de artigos

na área de gestão de pessoas, entre 1976 e 2005, em quatro jornais (*HR Magazine*, *Human Resource Management*, *Journal of Applied Psychology* e *Personnel Psychology*), com o objetivo de identificar as tendências globais da área. Os principais resultados evidenciam que as pesquisas versam sobre dois eixos: (1) temas tradicionais ou relacionados às dimensões funcionais (motivação, compensação, desempenho humano, desenvolvimento, aspectos legais e relações de trabalho); (2) relacionados à gestão estratégica de pessoas, a diversidade, a internacionalização da gestão de pessoas, o foco em resultados organizacionais, a tecnologia e o trabalho em equipe.

Barreto *et al.* (2011), por meio de um levantamento bibliográfico, investigaram a produção acadêmica brasileira e internacional, nos periódicos *International Journal of Human Resource Management*, *Human Resource Management* e *Human Resource Management Review* e no Enanpad entre 2005 e 2009, a partir da análise de oito temas considerados emergentes na área de gestão de pessoas: gestão estratégica de pessoas, gestão da diversidade, gestão de talentos, gestão de pessoas internacional, aprendizagem organizacional, responsabilidade social, gestão de gerações e modalidades de trabalho flexível. Os autores constataram que os temas que apareceram com maior frequência nos artigos são: gestão de pessoas internacional (32%), a gestão estratégica de pessoas (21%), aprendizagem organizacional (15%), gestão da diversidade (12%) e artigos sobre responsabilidade social relacionado à GRH representam 6% do total. Segundo os autores, a temática sobre responsabilidade social no contexto da gestão de pessoas envolve três objetivos: o papel da gestão de pessoas na promoção de organizações sustentáveis; a relação do discurso e a prática nas organizações; e a percepção e a atitude das pessoas frente à responsabilidade social.

Demo *et al.* (2011), por meio de um levantamento bibliográfico, realizaram um levantamento da produção científica brasileira sobre gestão de pessoas, no período de 2000 a 2010, nos periódicos RAE, RAC, RAUSP, RAM, READ, O&S, RAP, CADERNOS EBAPE, a fim de traçar um perfil da produção científica. Os autores concluíram que, dos 108 artigos analisados, os temas mais pesquisados foram: política de treinamento, desenvolvimento e educação (32,40%), políticas de RH (23,15%) e condições de trabalho (16,67%).

### 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, apresentam-se os conceitos metodológicos aplicados e os procedimentos operacionais da coleta das evidências.

#### 3.1 Classificação da Pesquisa

Esta pesquisa classifica-se como exploratória, uma vez que visa descobrir ideias e soluções, com o objetivo de adquirir uma maior compreensão do fenômeno de estudo (SELLTIZ; JAHODA; DEUTSCH, 1974), podendo desenvolver hipóteses para futuras investigações (VOSS; TSIKRIKTSIS; FROHLICH, 2002), no caso, explorar a possível integração teórica da gestão de recursos humanos com a sustentabilidade socioambiental e proposição de uma agenda de pesquisa.

Utilizaram-se como estratégia, a pesquisa bibliográfica que busca “[...] conhecer e analisar as principais contribuições teóricas existentes sobre um determinado tema ou problema [...]” (KÖCHE, 1997, p. 122) e a análise de conteúdo, que consiste em identificar o que vem sendo dito acerca de determinado tema. (VERGARA, 2005)

#### 3.2 Procedimentos Operacionais da Pesquisa

A partir da busca temporal nos últimos 11 anos, 2000 a 2010, nos principais periódicos nacionais das áreas de Administração, procurou-se levantar toda a produção científica brasileira sobre Gestão de Recursos Humanos, a fim de identificar se os pesquisadores brasileiros apresentaram novas contribuições no que se refere à interrelação entre RH e sustentabilidade. O período de coleta e análise dos artigos compreendeu os meses de novembro de 2011 até meados de maio de 2012.

Destaca-se, que não é foco principal deste trabalho delinejar um perfil da produção científica da área de recursos humanos, mas sim, o escopo é a GRH com foco na sustentabilidade.

Priorizaram-se os periódicos da área de Administração, em que predominam publicações sobre Gestão de Recursos Humanos. Com base nos critérios Qualis-Capes triênio 2007-2009, acessado entre outubro e

dezembro de 2011, inicialmente, buscou-se identificar os periódicos avaliados com fatores A1, A2, B1, B2 e B3, da área de Administração. Assim, foram selecionados os seguintes periódicos para a realização da pesquisa (Quadro 1).

REVISTA	SIGLA	INSTITUIÇÃO	QUALIS
Brazilian Administration Review	BAR	ANPAD	A2
Gestão e Produção	G & P	UFSCAR	A2
Produção	PRODUÇÃO	USP	A2
Revista de Administração Pública	RAP	FGV	A2
Revista de Administração Contemporânea	RAC	ANPAD	B1
Revista de Administração de Empresas	ERA	FGV	B1
Revista de Administração Mackenzie	RAM	MACKEN-ZIE	B1
Cadernos EBAPE.BR	EBAPE	FGV	B1
Revista Eletrônica de Administração	READ	UFRGS	B2
Revista de Administração da USP	RAUSP	USP	B2
Brazilian Business Review	BBR	FUCAPE	B2
Revista de Administração FACES	FACES	FUMEC	B3
Gestão & Planejamento	GEST. & PLAN	UNIFACS	B3
Revista Eletrônica de Gestão Organizacional	GESTÃO.ORG	UFPE	B3
Revista Produto & Produção	P & P	UFRGS	B3
Revista de Administração e Inovação	RAI	USP/UNI-NOVE	B3
Revista de Gestão	REGE	USP	B3



Revista Alcance	ALCANCE	UNIVALI	B3
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	RBGN	FECAP	B3
Revista Brasileira de Inovação	RBI	FINEP/ UNICAMP	B3
Revista de Ciências da Administração	RCA	UFSC	B3
Revista de Negócios	RN	FURB	B3
Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	RPOT	UFSC	B3
Revista de Gestão Social e Ambiental	RGSA	ENGEMA/ ANPAD	B3

Quadro 1: Periódicos selecionados para a pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores deste artigo

Após a seleção dos periódicos, houve a busca de artigos, por meio das palavras-chave “gestão de pessoas”, “gestão de recursos humanos”, “gestão estratégica de recursos humanos”, “gestão estratégica de pessoas”, “gestores de RH”, “administração de recursos humanos”, “administração de RH”, “recursos humanos”, “administração de pessoal”, “políticas de RH”, “RH”, “gestão de pessoal”, inserindo esses termos no item “pesquisa” de cada periódico e, posteriormente, acessou-se edição por edição de cada revista, no período estabelecido. Nessa etapa da pesquisa, o objetivo foi verificar se nas palavras-chave dos artigos

constavam as palavras selecionadas para a busca, bem como, foram observados se nos títulos dos artigos constavam os termos selecionados.

Vale salientar que, diversos artigos apresentaram estudos sobre uma ou algumas práticas específicas, porém, não foram considerados neste estudo, tendo em vista que não apresentaram as palavras-chave selecionadas. Além disso, muitos artigos que estão alocados nas revistas dentro de seções temáticas denominadas “Recursos Humanos” ou “Gestão de Pessoas”, e que também não apresentaram as palavras-chave selecionadas, não foram considerados. Tal fato justifica-se como uma forma de delimitação, o que poderia explicar uma reduzida quantidade de artigos sobre Gestão de Recursos Humanos nos últimos 11 anos.

Nesta fase, identificaram-se 170 artigos com as palavras-chave selecionadas, ou seja, que pesquisaram efetivamente a Gestão de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas.

Todos os artigos encontrados na área de recursos humanos foram sistematizados, em forma de tabela, por revista e área temática de pesquisa. Após a identificação, iniciou-se uma análise minuciosa a partir da leitura dos resumos, selecionando para análise os artigos com alguma relação com a sustentabilidade, gestão ambiental ou responsabilidade social. Todo esse processo resultou em nove artigos para serem avaliados, ou seja, que apresentaram evidências de uma interação da Gestão de Recursos Humanos com a sustentabilidade e suas dimensões, como mostra a Figura 2.

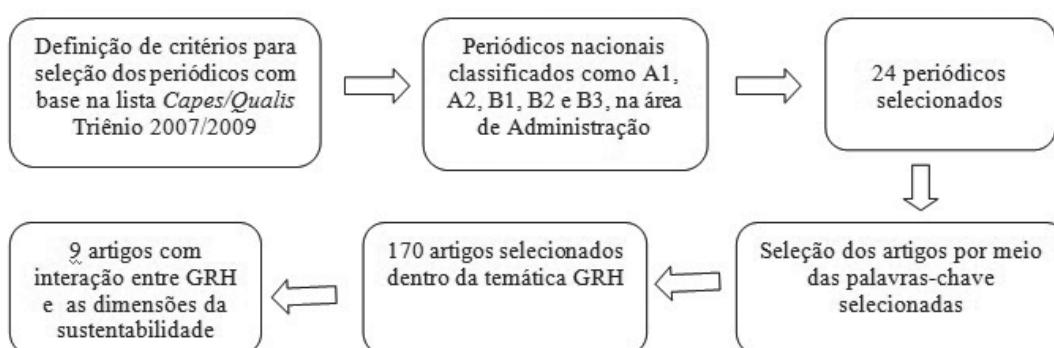


Figura 2: Sistematização das etapas da pesquisa

Fonte: Elaborada pelos autores deste artigo

## 4 RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÃO

Após a realização da busca por meio das palavras-chave nos 24 periódicos, encontraram-se 170 artigos dentro da temática selecionada (Quadro 2). Percebe-se que das 24 revistas analisadas, três se destacaram na quantidade de artigos publicados envolvendo a gestão de recursos humanos: READ (22), RAC (21) e RAE

(17), juntas publicaram aproximadamente 35% dos artigos sobre GRH nos últimos onze anos.

Na Figura 3, percebe-se uma evolução quantitativa nas publicações em recursos humanos a partir do ano 2000, chegando ao pico no ano de 2006 (23), entretanto, nos três anos subsequentes, houve um declínio, somente em 2010, a área volta a crescer, em termos quantitativos de publicações, conforme evidenciaram Tonelli *et al.* (2003) e Capelle *et al.* (2007).

PERIÓDICO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
READ	3	1	2	1	3	2	5	2	0	1	2	22
RAC	2	5	1	2	1	1	1	0	1	3	4	21
RAE	1	3	2	2	2	3	3	0	1	0	0	17
GEST. & PLAN	0	1	1	-	1	1	3	3	1	1	2	14
RAUSP	1	3	1	1	0	1	1	0	1	3	1	13
RAP	1	1	0	1	0	1	0	4	1	0	2	11
REGE	0	2	2	0	1	0	2	1	1	1	0	10
RAM	0	0	1	0	0	0	2	0	4	1	1	9
RCA	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	3	8
RPOT	-	0	2	1	2	0	0	0	1	0	1	7
G&P	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	2	6
Faces	0	-	0	0	1	1	1	1	1	1	0	6
Produção	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	4
Gestão.org	-	-	-	0	1	0	2	0	0	1	0	4
RN	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	3
RBGN	-	-	-	-	0	0	1	1	0	1	0	3
BBR	-	-	-	-	0	0	0	0	0	1	1	2
BAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
RGSA	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0	0	2
RAI	-	-	-	-	0	0	0	0	0	1	1	2
Alcance	-	-	-	2	0	0	0	0	0	0	0	2
EBAPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
RBI	-	-	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
P & P	-	0	0	-	0	0	-	-	0	0	0	0
Total .....												170

Quadro 2: Quantidade de Artigos publicados sobre Gestão de Recursos Humanos

Fonte: Elaborado pelos autores deste artigo

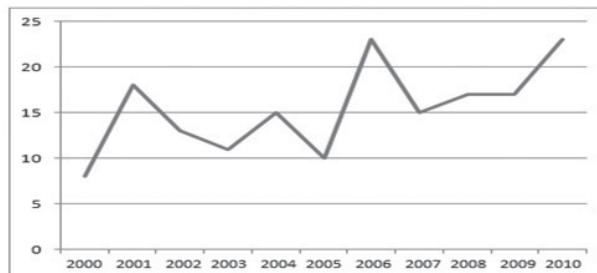


Figura 3: Evolução das publicações sobre recursos humanos (2000-2010)

Fonte: Dados da pesquisa

Os temas mais pesquisados foram gestão por competências, com 14%, recursos humanos e subjetividade (motivação, satisfação e comprometimento, clima organizacional, contrato psicológico, relacionamento interpessoal, assédio, subjetividade e cultura organizacional), com 13% e organização do trabalho (jornada de trabalho, modernização, gestão da mudança, reestruturação produtiva, terceirização, flexibilização, humanização, *joint venture, empowerment*), com 11%.

Não obstante, artigos que investigaram a gestão de recursos humanos com a gestão ambiental, responsabilidade social e sustentabilidade já representam em torno de 5% das publicações da área, de acordo com o Quadro 3.

Como principal resultado da pesquisa, nove artigos apresentaram algum relacionamento entre a GRH e as dimensões da sustentabilidade (Quadro 4). O que representa em torno de 5% da produção científica de gestão de recursos humanos no Brasil. Esse percentual de publicações, maior que temas tradicionais da área como treinamento, recrutamento e seleção podem ser explicado em razão da expansão dos cursos de pós-graduação em administração (JABBOUR, SANTOS; NAGANO, 2008). Além disso, os temas tradicionais estão sendo discutidos há décadas pela academia internacional e nacional. Esse fato pode ser corroborado pelo avanço das publicações sobre sustentabilidade ambiental no Brasil, entre 2000 a 2012. (SOUZA *et al.*, 2011)

TEMAS DE RH	%
Gestão de competências	14%
Motivação, satisfação e comprometimento, clima organizacional, contrato psicológico, relacionamento interpessoal, assédio, subjetividade e cultura organizacional	13%
Organização do trabalho (jornada de trabalho, modernização, gestão da mudança, reestruturação produtiva, terceirização, flexibilização, humanização, <i>joint venture, empowerment</i> )	11%
Gestão estratégica, desempenho organizacional, mensuração dos resultados	7%
Gestão, políticas e práticas de recursos humanos	6%
Gestão Ambiental, Responsabilidade social e Sustentabilidade	5%
Evolução e Modelos da Gestão de RH	5%
Qualidade de Vida no Trabalho	5%
Recrutamento, seleção, retenção e mercado de trabalho	3%
Gestores de RH e Liderança	3%
Treinamento, desenvolvimento, aprendizagem e formação	3%
Remuneração e Gestão do desempenho	3%
Tecnologia, inovação e RH	3%
Gestão de talentos, do conhecimento e carreira	3%
GRH e <i>supply chain management</i>	2%
Gestão Hospitalar	2%
Endomarketing ou Marketing interno	2%
Estudos bibliométrico, levantamentos ou balanços	2%
GRH Internacional	2%
Comportamento individual e organizacional	1%
Capital Intelectual	1%
GRH em empresas familiares	1%
Gestão de Equipes	1%
GRH e Qualidade	1%
Perfil dos Funcionários	1%
Total	100%

Quadro 3: Principais temáticas encontradas na área de RH  
Fonte: Dados da pesquisa

TÍTULO	AUTORES	INSTITUIÇÃO	REVISTA	ANO
A responsabilidade social corporativa (RSC) como elemento de atração de talentos: percepção dos alunos destaque do curso de administração.	Ângela Beatriz Scheffer Garay	UFRGS	READ	2006
Evolução da gestão ambiental na empresa: uma taxonomia integrada à gestão da produção e de recursos humanos.	Charbel José Chiappetta Jabbour e Fernando César Almada Santos	USP	G & P	2006
Desenvolvimento de produtos sustentáveis: o papel da gestão de pessoas.	Charbel José Chiappetta Jabbour e Fernando César Almada Santos	USP	RAP	2007
Responsabilidade social com o público interno: a percepção dos empregados da Promon.	Raquel Furtado e Roberto Patrus Mundim Pena	PUC/MG	RGSA	2007
Organizações humanamente sustentáveis: estudo de caso em organizações de base tecnológica, um foco na gestão de pessoas.	Sueli Matos e Osvaldo Quelhas	UFF	RGSA	2008
A importância dos fatores humanos no desenvolvimento de produtos com elevado desempenho ambiental: estudo de casos.	Charbel José Chiappetta Jabbour, Fernando César Almada Santos e Ana Beatriz L. Souza Jabbour	USP/UFSCAR	RAM	2009
Análise do relacionamento entre estágios evolutivos da gestão ambiental e dimensões de recursos humanos: estado da arte e survey em empresas brasileiras.	Charbel José Chiappetta Jabbour, Fernando César Almada Santos e Marcelo Seido Nagano	USP	RAUSP	2009
Mudanças nas práticas de gestão de pessoas em função da adoção do programa SASSMAQ – um estudo nas empresas de Transporte rodoviário de cargas perigosas do Brasil.	Vera Lúcia da Silva Ventura e Eduardo de Camargo Oliva	UNINOVE/IMES	GEST. & PLAN	2010
Implantação de sistemas de gestão ambiental ISO 14001: uma contribuição da área de gestão de pessoas.	Otávio José de Oliveira e Camila Roberta Muniz Serra Pinheiro	UNESP	G & P	2010

Quadro 4: Relacionamentos entre GRH e a sustentabilidade

Fonte: Elaborado pelos autores deste artigo

Jabbour e Santos (2006) analisaram a literatura sobre gestão ambiental com o objetivo de desenvolver uma denominação comum para as várias proposições de estágios evolutivos de gestão ambiental. A partir de uma extensão revisão teórica, estabeleceram três estágios evolutivos (especialização funcional, integração interna e integração externa) integrados a estrutura organizacional e às áreas de produção e de recursos humanos.

Garay (2006), com objetivo de conhecer a percepção de jovens talentos do curso de administração sobre a importância da responsabilidade social empresarial no momento de escolha da empresa em que gostariam de trabalhar/estagiaria, por meio de uma abordagem quali-quantitativa, realizou entrevistas e a aplicação de questionário com uma amostra de 120 alunos. Os resultados da pesquisa mostram que os alunos dos últimos anos do curso de administração de três universidades gaúchas não consideram a respon-

sabilidade social no momento em que selecionam as empresas que gostariam de trabalhar, porém, passa a ser importante como um fator de retenção. Principalmente, em razão da valorização que a comunidade dá ao assunto e à responsabilidade social interna junto aos funcionários. Apesar de apresentar as palavras-chave, o artigo de Garay (2006) não teve como foco a gestão de recursos humanos empresarial.

Furtado e Pena (2007) realizaram uma pesquisa quali-quantitativa, em que avaliaram a percepção dos funcionários de uma grande empresa, entrevistaram a gestora de RH e realizaram também entrevistas com grupos de empregados de diversos níveis hierárquicos, a fim de saber a percepção dos envolvidos quanto às práticas de responsabilidade social aplicada à gestão de RH (gestão participativa, relações com sindicatos, remuneração, benefícios, carreira, saúde, segurança e condições de trabalho, apoio ao desenvolvimento profissional, à empregabilidade e comportamento



diante das demissões). De acordo com autores, os funcionários percebem a empresa como socialmente responsável com o público interno, com grande destaque para o estilo de gestão participativa da empresa. Por exemplo, os gestores consultam os funcionários antes de lançar qualquer programa, resultando em índices menores de desperdício, reflexo da satisfação com as práticas de RH e comprometimento com as políticas da empresa.

Matos e Quelhas (2008) entrevistaram 27 líderes e trabalhadores de empresas do interior de Minas Gerais, com o objetivo de verificar se as práticas de RH contribuem para a sustentabilidade humana. Segundo Griffiths e Petrick (2001 *apud* MATOS; QUELHAS, 2008), a sustentabilidade humana corresponde à satisfação, ao crescimento e ao desenvolvimento dos trabalhadores, maior grau de autonomia e de participação nas decisões e a aplicação de um sistema de gestão que reconheça e recompense os trabalhadores. Percebe-se, apesar da denominação “sustentabilidade humana”, trata-se da sustentabilidade social ou responsabilidade social. Os autores concluíram que, a maioria das empresas é vista pelos colaboradores como um bom lugar para trabalhar, que se sentem valorizados, principalmente, pelo estilo de gestão, em razão da proximidade e acesso aos donos das empresas, que são os tomadores de decisões.

Jabbour e Santos (2007) apresentaram uma contribuição teórica debatendo a integração da gestão de recursos humanos e o desenvolvimento de produtos sustentáveis. A partir de uma abordagem reflexiva e bibliográfica, os autores concluíram que a interação entre a GRH e a Gestão Ambiental possui uma relação carente, tanto em termos teóricos quanto práticos, acentuando-se ainda mais quando se relaciona ao desenvolvimento de produtos sustentáveis, além de apresentar um construto para a melhoria do processo de desenvolvimento de produtos ambientalmente sustentáveis.

Dando sequência em termos práticos, Jabbour, Santos e Jabbour (2009) realizaram dois estudos de casos em empresas industriais, com o objetivo de verificar a contribuição dos fatores humanos (tradicional e competitivos) na incorporação de critérios ambientais no desenvolvimento de produtos. Segundo os autores, as empresas apresentam diferenças nos estágios de desenvolvimento de uma gestão ambiental, o que

reflete no processo de desenvolvimento de produtos e nas práticas de RH, ou seja, em uma das empresas que adota estratégias ambientais de forma pontual (apenas para atender a legislação), não há reflexos das interações com os fatores de recursos humanos. Já na outra empresa analisada, “[...] a excelência em gestão ambiental passou a influenciar o processo de desenvolvimento de todos os produtos, com o apoio da gestão de recursos humanos” (JABBOUR; SANTOS; JABBOUR, 2009, p. 51). Segundo os autores, alterações nas práticas e estratégias de RH foram decisivas para o desenvolvimento de produtos sustentáveis.

Em outra pesquisa, Jabbour, Santos e Nagano (2009) analisaram os relacionamentos entre dimensões de recursos humanos e os estágios evolutivos da gestão ambiental. A partir de uma pesquisa quantitativa aplicada a uma amostra de 94 empresas com certificação ISO 14001, os autores constataram que “[...] as dimensões de recursos humanos se relacionam de maneira distinta com cada um dos diversos estágios da gestão ambiental empresarial [...]” (JABBOUR; SANTOS; JABBOUR, 2009, p. 360), isto é, as práticas funcionais de RH pouco, ou quase nada, contribuem para a gestão ambiental empresarial, em contraponto com as práticas estratégicas, como gestão de equipes, gestão da cultura organizacional e gestão da aprendizagem organizacional.

Ventura e Oliva (2010) realizaram um levantamento junto aos gestores de RH de 76 empresas de transporte rodoviário de cargas perigosas, com o objetivo de descrever possíveis mudanças nas práticas de RH (recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho, saúde e segurança no trabalho) após a implantação de um programa ligado a gestão ambiental. Os autores concluíram que após a implantação do programa ocorreram mudanças nas práticas, principalmente pela adoção e/ou formalização das práticas de RH, inclusive, em alguns casos, as empresas buscaram profissionais com perfil alinhado aos objetivos organizacionais, principalmente, ligados a programas de gestão ambiental. Ainda, segundo os autores, às mudanças nas práticas de RH ocorreram para adequação a um novo programa de gestão ambiental, especialmente, para atendimento as exigências de mercado e a preocupação dos dirigentes com a competitividade.

Oliveira e Serra (2010), por meio da estratégia de estudos de caso, investigaram duas empresas industriais no interior paulista, com o objetivo de verificar a contribuição da área de gestão de pessoas para implantação de sistemas de gestão ambiental ISO 14001. Segundo os autores, há várias dificuldades encontradas no processo de implantação da norma, mas com o apoio das práticas de recursos humanos, esses fatores inibidores podem ser eliminados ou reduzidos.

É importante destacar também que, dos nove artigos identificados com a integração entre GRH e sustentabilidade, quatro são dos pesquisadores Charbel José Chiappetta Jabbour e Fernando César Almada Santos, docentes na Universidade Estadual Paulista (UNESP) e Universidade de São Paulo (USP), respectivamente. Além disso, quanto à origem das publicações, a maioria (seis) está concentrada no Estado de São Paulo.

Com base nessas evidências, pode-se afirmar que a área de gestão de recursos humanos no Brasil, teoricamente, está iniciando uma fase de transição rumo ao cume do processo evolutivo da GRH, conforme proposto por Freitas, Jabbour e Santos (2011), face às evidências destacadas por Jabbour e Santos (2006; 2007), Jabbour, Santos e Jabbour (2007), Furtado e Pena (2007), Matos e Quelhas (2008), Jabbour, Santos e Nagano (2009), Ventura e Oliva (2010), Oliveira e Pinheiro (2010).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo buscou-se verificar e analisar artigos da gestão de recursos humanos que abordaram a sustentabilidade e suas dimensões social e ambiental, nos artigos publicados nas revistas de Administração, com *Qualis A1* a *B3* no período de 2000 a 2010. Por meio da pesquisa bibliográfica e da análise de conteúdo dos artigos, constatou-se que três revistas se destacam nas publicações de artigos sobre GRH no período analisado (READ, RAC e RAE); os temas mais publicados são relacionados à gestão por competências, GRH e subjetividade e organização do trabalho; os pesquisadores que mais publicaram sob o aspecto da integração da GRH com a sustentabilidade foram Charbel José Chiappetta Jabbour e Fernando César Almada Santos, docentes na Universidade Estadual Paulista (UNESP) e Universidade de São Paulo (USP),

respectivamente; quanto à origem das publicações, a maioria está concentrada no Estado de São Paulo.

Em suma, a interação entre a gestão de recursos humanos e a sustentabilidade é recente no Brasil, visto que, as primeiras publicações surgiram apenas em 2006 nos periódicos nacionais. Apesar da disciplina gestão de recursos humanos estar consolidada e com base funcionalista (TONELLI *et al.*, 2003), a conexão com a gestão ambiental, a responsabilidade social e a sustentabilidade já representa aproximadamente 5% da produção acadêmica brasileira.

Desse modo propõem-se, para futuros estudos, a seguinte agenda de pesquisas na área:

- a) Levantamento em segmentos empresariais a fim de verificar se a área de recursos humanos realmente está evoluindo, conforme proposto por Freitas, Jabbour e Santos (2011).
- b) Estudos de casos e surveys em empresas reconhecidas pela comunidade empresarial como empresas sustentáveis, visando verificar o papel da gestão de recursos humanos na sustentabilidade social e ambiental.
- c) Identificação, por meio de surveys e estudos de casos, das competências necessárias para que os profissionais de RH possam contribuir efetivamente com a sustentabilidade no contexto das organizações.
- d) Um levantamento com o intuito de examinar se a questão da sustentabilidade está enraizada na cultura organizacional das empresas ou se há predominância apenas de aspectos mercadológicos e legais.
- e) Identificar segmentos e empresas que exibem uma *Green HRM*.

Assim, espera-se que este artigo possa trazer implicações para os seguintes stakeholders:

- Acadêmicos: a integração da gestão de recursos humanos com a sustentabilidade, que pode beneficiar os acadêmicos com uma revisão sistemática da literatura. A lacuna existente, em razão da recentideade do tema, propicia aos pesquisadores de RH, normalmente envolvidos com temas funcionais, a oportunidade para desbravar e desenvolver novas teorias.
- Empresários: demonstra a relevância da função RH em um momento em que muitas em-

presas estão na corrida pela sustentabilidade. Evidencia também que a sustentabilidade não pode ser considerada um modismo, com práticas esporádicas e sem o envolvimento e integração com as estratégias de negócio. Com o apoio da gestão de recursos humanos, valores verdes podem ser disseminados, por meio das práticas de RH, o que contribuiria para a construção de uma cultura organizacional sustentável.

- Sociedade: demonstra para a sociedade que quer empresas mais sustentáveis éticas, que é fundamental a cobrança também da função de gestão de recursos humanos, visto que o sucesso da sustentabilidade depende do envolvimento das pessoas com os aspectos socioambientais.

A partir desses argumentos, percebe-se que a gestão de recursos humanos desempenha um papel preponderante no contexto organizacional para a sustentabilidade, funcionando com *staff sustentável* para outras funções organizacionais, isto é, recrutando, selecionando, treinando, avaliando, recompensando e desenvolvendo as pessoas em torno de valores sustentáveis.

Tendo em vista a grande amplitude da área de recursos humanos, este artigo apresenta algumas limitações, como considerar apenas as palavras-chave selecionadas (“gestão de pessoas”, “gestão de recursos humanos”, “gestão estratégica de recursos humanos”, “gestão estratégica de pessoas”, “gestores de RH”, “administração de recursos humanos”, “administração de RH”, “recursos humanos”, “administração de pessoal”, “políticas de RH”, “RH”, “gestão de pessoal”), não incluindo práticas isoladas dentro do contexto da gestão de pessoas, como “treinamento”, “gestão de equipes”, “remuneração”, “gestão por competências”, “humanismo”, “capital humano”, “gestão do trabalho”, etc.

Algumas edições dos periódicos analisados, especialmente as mais antigas, não apresentaram nos artigos as palavras-chave, o que pode ocasionar alguma divergência na quantidade de artigos sobre GRH, pois, houve artigos que não apresentaram o referido item, nem os termos de busca no título, deste modo, não foram considerados. Como também, artigos aloca-ados dentro de “seções temáticas” nas revistas, com a denominação recursos humanos ou gestão de pessoas,

e que não apresentaram as palavras-chave selecionadas para a busca, também não foram considerados.

Outra limitação refere-se às revistas de administração, pois não foram consideradas todas as revistas B3 que constavam no sistema *Qualis-Capes*, como também não foram consideradas as teses e dissertações dos programas de mestrado e doutorado em administração e áreas afins.

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, E. L. G. et al. Pesquisa e produção científica em economia da Saúde no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 2, p. 211-235, 2007.
- ARAÚJO, G. C. et al. Sustentabilidade empresarial: conceito e indicadores. In: Congresso Virtual Brasileiro de Administração, III CONVIBRA, **Anais**, p. 1-20, 2006.
- ARKADER, R. A pesquisa científica em gerência de operações no Brasil. **Revista de Administração de Empresas-RAE**, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 70-80, 2003.
- AZEVEDO, A. L. V. Indicadores de sustentabilidade empresarial no Brasil: uma avaliação do Relatório do CEBDS. **Revista Iberoamericana de Economía Ecológica**, Espanha, v. 5, p. 75-93, 2006.
- BARBIERI, J. C. et al. Inovação e sustentabilidade: novos modelos e proposições. **Revista de Administração de Empresas-RAE**, São Paulo, v. 50, n. 2, p. 146-154, 2010.
- BARRETO, L. M. T. et al. Temas emergentes em gestão de pessoas: uma análise da produção acadêmica. **Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 4, n.1, p. 215-232, 2011.
- BERTERO, C. O.; VASCONCELOS, F. C.; BINDER, M. P. Estratégia empresarial: a produção científica brasileira entre 1991 e 2002. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 48-62, 2003.
- BOUDREAU, J. W.; RAMSTAD, P.M. Talentship, talent segmentation and sustainability: a new HR decision science paradigm for a new strategy definition. **Human Resource Management**, USA, v. 44, n. 2, p.129-136, 2005.

BRUNO-FARIA, M. F.; VEIGA, H. M.; MACÊDO, L. F. Criatividade nas organizações: análise da produção científica nacional em periódicos e livros de Administração e Psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 142-163, 2008.

CARDOSO, R. L. et al. Pesquisa científica em contabilidade entre 1990 e 2003. **Revista de Administração de Empresas-RAE**, São Paulo, v. 45, n. 2, p. 34-45, 2005.

CAPPELLE, M. C. A. et al. Produção científica sobre gênero nas organizações: uma Meta-análise. **Revista Eletrônica de Administração – READ**, Porto Alegre, ed. 57, v. 13, n. 3, 2007.

DALLABONA, L. F. et al. Gestão Ambiental e Sustentabilidade: levantamento da produção científica divulgada nos periódicos brasileiros entre 2000 a 2009. In: Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente (ENGEMA), XII. São Paulo. **Anais...** São Paulo, p. 1-15, 2010.

DAVEL, E.; ALCADIPANI, R. Estudos críticos em administração: a produção científica brasileira nos anos 1990. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 72- 95, 2003.

DEMO, G. Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 185-213, 2003.

DEMO, G. et al. Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. **Revista de Administração da Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 5, p. 15-42, 2011.

EHNERT, I. **Sustainability Issues in Human in Human Resource Management**: linkages, theoretical approaches, and outlines for an emerging field. Paper prepared for 21st EIASM SHRM Workshop, Aston, Birmingham, March 28th-29th, 2006. Disponível em: <<http://www.sfb637.uni-bremen.de/pubdb/repository/SFB637-A2-06-004-IC.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2012.

ELKINGTON, J. **Canibais com garfo e faca**. São Paulo: Makron Books, 2001.

FERRAZ, M. G. L.; CANOPF, L. A responsabilidade social no Enanpad. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 14, n.3, p. 469-492, 2007.

FREIRE, R. et al. Responsabilidade social corporativa: evolução da produção científica. In.: **Congresso Nacional de Excelência em Gestão, IV**: Responsabilidade Socioambiental das Organizações Brasileiras. Niterói. Anais... Niterói, p. 1-21, 2008.

FREITAS, W. R. S.; JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A. Continuing the evolution: Towards Sustainable HRM and sustainable organizations. **Business Strategy Series**, Inglaterra, v. 12, n. 5, p. 226-234, 2011.

FURTADO, R.; PENA, R. P. M. Responsabilidade social empresarial com o público interno: a percepção dos empregados da Promon. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 39-57, 2007.

GARAY, A. B. S. A responsabilidade social corporativa (RSC) como elemento de atração de talentos: percepção dos alunos destaque do curso de administração. **Revista Eletrônica de Administração – READ**, Porto Alegre, ed. 51, v. 12, n. 3, 2006.

GALLON, A. V. et al. Um estudo reflexivo da produção científica em capital intelectual. **Revista de Administração da Mackenzie**, São Paulo, v. 9, n. 4, edição especial, p. 142-172, 2008.

GALLON, A. V. et al. Produção científica e perspectivas teóricas da área ambiental: um levantamento a partir dos artigos publicados em congressos e periódicos nacionais da área de contabilidade e administração. In: **Congresso USP de Contabilidade e Controladoria**, 2007, São Paulo. Anais... São Paulo: USP, p. 1-16, 2007.

GALLON, A. V. et al. Um estudo longitudinal da produção científica em Administração direcionada à Temática ambiental. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 15, n.1, p. 81-101, 2008.

GALLON, S. et al. Gestão de Pessoas: O que andam falando por aí? Uma meta-análise sobre os Estudos de Gestão de Pessoas na Área de Produção. In: **Encontro de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho**, II. Curitiba. Anais... Curitiba: ENGPR/ANPAD, p. 1-16, 2009.

HOCAYEN-DA-SILVA, A. J.; ROSSONI, L.; JUNIOR, I. R. Administração pública e gestão social: a produção científica brasileira entre 2000 e 2005. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 4, p. 655-680, 2008.

HOOBLER, J. M.; JOHNSON, N. B. An analysis of current human resource management publications. **Personnel Review**, Inglaterra, v. 33, n. 6, p. 665-676, 2004.

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**, Londres-Inglaterra, v. 19, n. 12, p. 2.133-2.154, 2008.

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A. Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model. **Journal of Cleaner Production**, USA, v. 16, p. 51-58, 2008.

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A. Desenvolvimento de produtos sustentáveis: o papel da gestão de pessoas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 2, p. 283-307, 2007.

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A. Evolução da gestão ambiental na empresa: uma taxonomia integrada à gestão da produção e de recursos humanos. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 13, n. 3, p. 435-448, 2006.

JABBOUR, C. J. C. et al. A importância dos fatores humanos no desenvolvimento de produtos com elevado desempenho ambiental: estudo de casos. **Revista de Administração da Mackenzie**, São Paulo, v. 10, n. 4, p. 32-56, 2009.

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A.; BARBIERI, J. C. Gestão ambiental empresarial: um levantamento da produção científica brasileira divulgada em periódicos da área de administração entre 1996 e 2005. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 689-715, 2008.

JABBOUR, C. J. C.; SANTOS, F. C. A.; NAGANO, M. S. Análise do relacionamento entre estágios evolutivos da gestão ambiental e dimensões de recursos humanos: estado da arte e survey em empresas brasileiras. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 44, n. 4, p. 342-364, 2009.

KÖCHE, J. C. **Fundamentos de metodologia científica**: teoria da ciência e prática da pesquisa. 15. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

LIEBOWITZ, J. The Role of HR in Achieving a Sustainability Culture. **Journal of Sustainable Development**, Canadá, v. 3, n. 4, p. 50-57, 2010.

LYRA, M. G.; GOMES, R. C.; JACOVINE, L. A. G. O papel dos stakeholders na sustentabilidade da empresa: contribuições para construção de um modelo de análise. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, Edição Especial, p. 39-52, 2009.

MACADAR, M. A.; GRAEML, A. R. Refletindo sobre a área de adi: o que pensam os pesquisadores da área? **Revista Eletrônica de Administração – READ**, Porto Alegre, ed. 65, v. 1 16, n. 2, 2010.

MARTINS, E. S. et al. Estudo da sustentabilidade empresarial: o caso de uma cooperativa gaúcha. **Gestão. Org.** Recife, v. 8, n. 3, p. 457- 482, 2010.

MATOS, S.; QUELHAS, O. Organizações humanamente sustentáveis: estudo de caso em organizações de base tecnológica, um foco na gestão de pessoas. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 51-68, 2008.

MELO, P. L. R.; ANDREASSI, T. Publicação científica nacional e internacional sobre Franchising: levantamento e análise do período 1998-2007. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, p. 268-288, 2010.

MORAES, F. M. M.; GODOI, C. K.; BATISTA, M. A. Comprometimento organizacional: uma pesquisa documental sobre a produção científica brasileira de 1994 a 2003. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 6, n. 12, p. 1-19, 2004.

MORAN, M. R. et al. Alianças Estratégicas: uma análise bibliométrica da produção científica entre 1989 e 2008. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 12, n. 27, p. 42-62, 2010.

MOREIRA DA SILVA, R. C.; CAMPOS FILHO, L. A. N. Gestão internacional: a produção científica brasileira entre 1997 e 2006. **Revista Eletrônica de Administração – READ**, Porto Alegre, ed. 61, v. 14, n. 3, 2008.

MORETTI, S. L. A.; CAMPANARIO, M. A. A Produção intelectual brasileira em responsabilidade social empresarial – SER sob a ótica da bibliometria. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 13, Edição Especial, p. 68-86, 2009.

MORETTI, S. FIGUEIREDO, J. Análise bibliométrica da produção sobre responsabilidade social das empresas no ENANPAD: evidências de um discurso monológico. **Revista de Gestão Social Ambiental**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 21-38, 2007.

MOWAT, D. The VanCity difference: a case for the triple bottom line approach to business. **Corporate Environmental Strategy**, Vancouver, v. 9, n. 1, p. 24-29, 2002.

NASSIF, V. M. J. et al. Empreendedorismo: área em evolução? Uma revisão dos estudos e artigos publicados entre 2000 e 2008. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 175-192, 2010.

OLIVEIRA, O. J.; PINHEIRO, C. R. M. Implantação de sistemas de gestão ambiental ISO 14001: uma contribuição da área de gestão de pessoas. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 17, n. 1, p. 51-61, 2010.

PAIVA, K. C. M.; OLIVEIRA, M. C. S. M.; MELO, M. C. O. L. Produção científica brasileira sobre empresa familiar: um metaestudo de artigos publicados em anais de eventos da ANPAD no período de 1997-2007. **Revista de Administração da Mackenzie**, São Paulo, v. 9, n. 6, p. 148-173, 2008.

PELEIAS, I. R. et al. Dez anos de pesquisa científica em controladoria no Brasil (1997 – 2006). **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 193-217, 2010.

RIMANOCZY, I.; PEARSON, T. Role of HR in the new world of sustainability. **Industrial and Commercial Training**, UK, v. 42, n. 1, p. 11-17, 2010.

ROSA, A. P.; CORTIVO, L. D.; GODOI, C. K. Competências profissionais: uma análise da produção científica brasileira de 1999 a 2004. **Revista de Negócios**, Blumenau, v. 11, n. 1, p. 77-88, 2006.

ROSSONI, L.; HOCAYEN-DA-SILVA, A. J. Administração da informação: a produção científica Brasileira entre 2001 e 2006. **Revista Eletrônica de Administração-READ**, Porto Alegre, ed. 63, v. 15, n. 2, 2009.

ROSA, F. S.; ENSSLIN, S. R. A gestão ambiental em eventos científicos: um estudo exploratório nos eventos avaliados segundo critério Qualis da CAPES. In: Encontro Nacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente (ENGEMA), IX. Curitiba. **Anais...** Curitiba, p. 1-15, 2007.

SELLTIZ, C.; JAHODA, M.; DEUTSCH, M. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EDUSP, 1974.

SILVEIRA, A. et al. Empreendedorismo: produção científica na base Scielo 2004-2008. **R. Adm. FACES Journal**, Belo Horizonte, v. 9, n. 3, p. 13-32, 2010.

SOUZA, A. R.; ARAUJO, V. C. O estado da reforma: balanço da literatura em gestão pública (1994/2002). **Revista do Serviço Público**, Brasília, ano 54, n. 2, p. 61-98, 2003.

SOUZA, M. G. S.; VASCONCELOS, L. C.; BORGES-ANDRADE, J. E. Pesquisa sobre Mudança nas Organizações: a produção brasileira em micro comportamento organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 32-46, 2009.

SOUZA, M. T. A. et al. Perfil e Evolução da Pesquisa em Sustentabilidade Ambiental: uma análise bibliométrica. In: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. XXXV EnANPAD. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, p. 1-17, 2011.

SOUZA, M. T. S. et al. Estudo bibliométrico de teses e dissertações de administração na dimensão ambiental da sustentabilidade. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, 2012.

TEIXEIRA, R.; LACERDA, D. P. Gestão da cadeia de suprimentos: análise dos artigos publicados em alguns periódicos acadêmicos entre os anos de 2004 e 2006. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 17, n. 1, p. 207-227, 2010.



TONELLI, M. J. et al. Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991-2000. **Revista de Administração de Empresas-RAE**, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 105-122, 2003.

ULRICH, D. Celebrating 50 years: an anniversary reflection. **Human Resource Management**, USA, v. 50, n. 1, p. 3-7, 2011.

VALMORBIDA, S. M. I.; BORTOLUZZI, S. C.; ENSSLIN, S. R. Panorama das pesquisas e ferramentas de avaliação de desempenho organizacional: investigação em periódicos nacionais. In.: Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais (SIMPOI), XIV. São Paulo, **Anais....São Paulo**, p. 1-16, 2011.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VENTURA, V. L. S.; OLIVA, E. C. Mudanças nas práticas de gestão de pessoas em função da adoção do programa Sassmaq: um estudo nas empresas de transporte rodoviário de cargas perigosas do Brasil. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 11, n. 1, p. 4-23, 2010.

VIEIRA, F. G. D. Narciso sem espelho: a publicação brasileira de marketing. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 81-90, 2003.

VOSS, C.; TSIKRIKTSIS, N.; FROHLICH, M. Case research in operations management. **International Journal Of Operations & Production Management**, USA, v. 22, n. 2, p. 195-219, 2002.

ZEBINI, T.; BBAD, G. Transferência de treinamento e impacto do treinamento no trabalho: análise crítica da literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 97-111, 2010.