

SATURADO, MATURADO OU EM ASCENSÃO? POR QUAL CAMINHO PERMEIAM AS BIBLIOMETRIAS DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS?

Karla Veloso Coura, Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes) e Universidade de Brasília (UnB);
Gilmara Aparecida de Freitas Dias, Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes) e Universidade de Brasília (UnB);
Gisela Demo, Universidade de Brasília (UnB);
André Luiz Mendes Athayde, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Universidade de Brasília (UnB);
Ana Carolina Costa, Universidade de Brasília (UnB)

RESUMO

O presente trabalho pretendeu analisar as bibliometrias da área de gestão de pessoas, identificando elementos como demografia, temáticas, relações sociais e metodologia, verificar os resultados dos artigos considerados pelas respectivas bibliometrias, bem como oferecer uma agenda de pesquisa para investigações futuras. O estudo se baseou na aplicação do método bibliométrico aos artigos publicados pelas revistas nacionais com estrato *Qualis/CAPES* superior ou igual a B2 da área de administração. Os resultados apontaram uma maior concentração das temáticas 'Qualidade de Vida no Trabalho', 'Gestão de Pessoas', 'Gestão de Recursos Humanos' e 'Políticas de Gestão de Pessoas'. Outrossim, por meio da verificação da sociometria das palavras-chave dos artigos, revelou-se uma aproximação das nomenclaturas de 'Gestão de Pessoas' e 'Recursos Humanos'.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas, Revisão Sistemática, Produção Nacional, Estudo de Bibliometrias.

ABSTRACT

*The present work aimed to analyze the bibliometrics of the people management area, identifying elements such as demography, thematic, social relations and methodology, to verify the results of the articles considered by the respective bibliometrics, as well as to offer a research agenda for future investigations. The study was based on the application of the bibliometric method to the articles published by the national journals with the *Qualis/CAPES* stratum superior or equal to B2 of the administration area. The results pointed to a greater concentration of the themes 'Quality of Life at Work', 'People Management', 'Human Resources Management' and 'People Management Policies'. Also, through the verification of the sociometry of the keywords of the articles, an approximation of the nomenclatures of 'People Management' and 'Human Resources' was revealed.*

KEYWORDS: *People Management, Systematic Review, National Production, Study of Bibliometrics.*

INTRODUÇÃO

A Gestão de Pessoas (GP) assumiu variadas nomenclaturas e objetivos gerenciais durante os anos, no entanto, ela se desenvolveu cientificamente e, nos dias atuais, é consensual ou invariável entre os estudiosos

a perspectiva de que as pessoas são essenciais para a sobrevivência das organizações (Armstrong & Taylor, 2014; Guest, 1987; Legge, 2006; Marras, 2011; Tose, 1997).

Os recursos humanos, aspecto intangível da organização, tiveram questões ligadas à humanização do trabalho desde os primórdios, mas aspectos de relacionamento entre indivíduos e organizações ainda continuam sendo alvo de discussão. O gerenciamento das pessoas e/ou dos recursos humanos, as relações de trabalho, o comportamento organizacional, as políticas e práticas, a GP estratégica, entre outras temáticas que estão ligadas à grande área de GP, vêm sendo trabalhadas em bibliometrias como as de Lengnick-Hall, Lengnick-Hall, Andrade e Drake (2009) e de Armond, Côrtes, Santos, Demo e Meneses (2016).

Nessa perspectiva, o primeiro trabalho brasileiro que apresentou o método bibliométrico como abordagem de pesquisa foi da década de 1990, dos autores Machado-da-Silva, Cunha e Anboni (1990), os quais realizaram um levantamento da produção acadêmica brasileira em administração, avaliando os artigos da área de organizações entre os anos de 1985 e 1989 em periódicos científicos. Após essa pesquisa, outros campos, como *marketing*, estratégia, administração pública, finanças e operações acompanharam essa perspectiva e introduziram a metodologia.

Na área de Recursos Humanos, o trabalho pioneiro foi o de Caldas, Tonelli e Lacombe (2002). No entanto, é notável que, além desses estudos e em outros ligados à área de GP, as categorias e variáveis trabalhadas nos artigos bibliométricos foram e estão sendo de diversos tipos e com diferentes análises. A partir daí, surgem os seguintes questionamentos: quais as temáticas estão sendo trabalhadas? Que autores buscam a área de GP para estudos? Quais instituições se interessam pelo tema? As metodologias empregadas são de que tipo? O que ainda não foi trabalhado?

Com base nesse fato, e como forma de apresentar de maneira condensada um panorama da área de Gestão de Pessoas (GP) ou Recursos Humanos (RH), por meio dos periódicos nacionais com estrato *Qualis* igual ou superior a B2, este trabalho objetivou: analisar as bibliometrias da área de GP, identificando elementos como demografia, temáticas, relações sociais, metodologia, categorias e variáveis estudadas; verificar os resultados dos artigos considerados pelas bibliometrias; oferecer uma agenda de pesquisa para investigações futuras.

Para alcançar esse propósito, primeiramente será descrita a evolução histórica da GP, considerando os contextos mundial e nacional. Em seguida, serão expostos os procedimentos metodológicos e as categorias e variáveis que serão trabalhadas nos resultados. *A posteriori*, serão apresentados os resultados e a agenda de pesquisa para pesquisas ulteriores e, por fim, serão tecidas as considerações finais, contribuições e limitações do estudo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Gestão de pessoas: evolução histórica na perspectiva mundial e nacional

A gestão de pessoas teve seu início há séculos, abrangendo variadas teorias e campos de conhecimento, além de movimentos políticos, sociais e culturais. Nesse contexto, abordar-se-ão a seguir algumas teorias, apresentado onde se encontra a gestão de pessoas atualmente em relação à história mundial e brasileira na perspectiva dos estudiosos da área.

Bass (1994) apresenta o trabalho manual e, posteriormente, o trabalho manual agrícola como as primeiras formas de trabalho desenvolvidas por pessoas. Ainda segundo o autor, a base familiar das pessoas é que gerava as divisões das tarefas, sendo atribuídas de acordo com a idade, o sexo ou a aptidão. Nessa sociedade agrícola, o capital mais valorizado era a terra (Crawford, 1991).

A Revolução Industrial trouxe a industrialização como marco que impactou rapidamente os cenários econômico e social, gerando um número significativo de indústrias e o subsequente aumento da competitividade, sendo que, nessa época, o capital valorizado passou a ser o físico e o financeiro (Wren, 2005). Esse evento trouxe marcas para a Administração de Recursos Humanos, uma vez que os funcionários eram especialistas e sem habilidades (Bass, 1994).

Como outro ponto, tem-se o surgimento da função do ‘chefe de pessoal’, o qual, na perspectiva de Pieper (1990), observando a fase de Taylor (Administração Científica) e Fayol (Administração Geral e Industrial), assumia as funções de recrutar, selecionar, contratar e, eventualmente, demitir, caso o funcionário não fosse mais necessário. Nessa época, o trabalhador era considerado apenas como uma peça no processo, sendo pago para trabalhar e não para pensar (Marras, 2011).

Vergara e Davel (2014) apresentam que, a partir da segunda metade do século XIX, surgiram os escritórios de pessoal, seguidos por uma generalização da função de pessoal provinda dos trabalhos de Elton Mayo, realizados nos Estados Unidos em 1927. Nessa época, houve a substituição do *Homo economicus* pelo ‘Homem Social’. Apesar desses avanços e do desenvolvimento da gestão participativa por objetivos, descrição e análise de cargos e salários, somente no final da década de 1970 do século XX é que as pessoas passaram a ser vistas como recursos humanos e não mais como fatores de custo (Igalens, 1999), preconizando a Administração de Recursos Humanos (ARH).

Essa fase das relações humanas aborda o homem como um ser social e psicológico e, em seus trabalhos, Elton Mayo apresenta as relações sociais informais dentro de uma organização formal além da interação e comportamento social dos funcionários (Ferris, Hall, Royle, & Martocchio, 2004).

Surgem, então, após essa fase, os estudos relativos ao comportamento do homem, observado em estudos da psicologia organizacional e da sociologia do trabalho, as quais foram consideradas por Robbins (2002) como o comportamento organizacional, uma área que se preocupa com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e de como esse comportamento afeta o desempenho dessas empresas. O autor enfatiza a rotatividade, o absenteísmo, a produtividade, o desempenho humano, entre outros fatores como relacionados ao campo de estudos em questão. De acordo com Pieper (1990), o gerente de pessoal passou a ser denominado ‘gerente de Recursos Humanos’, momento em que surgiu a denominação ‘Gestão de

Recursos Humanos (GRH)'.

No final então da década de 1970 e início dos anos 1980, tem-se a fase chamada de tecnicista. Pieper (1990) evidencia que, nessa fase, a área de RH era operacional, assim como o *marketing*, a produção, entre outras, apesar de ter sido um período relativamente curto. Nessa fase, o gestor de recursos humanos se consolidou como 'administrador' (Bass, 1994).

A partir dos anos 1990, a ARH foi se modificou através de outras influências, dentre as quais o campo da estratégia. Nesse contexto, a partir da convergência das funções tradicionais com os objetivos estratégicos da organização, surge a 'Administração Estratégica de Recursos Humanos (AERH)', que foi imposta pelo mercado como uma forma de flexibilização e adaptação das pessoas às mudanças do ambiente (Boxall, Purcell, & Wright, 2007; Schuler, 1992). Guest (1987) complementa afirmando que a GP deve abranger o objetivo de integração, ou seja, os recursos humanos devem ser integrados ao planejamento estratégico da empresa.

Em relação ao Brasil, a evolução da área de Gestão de Pessoas, apesar de acompanhar as fases da história mundial, aconteceu com considerável atraso (Marras, 2011). Assim, a Tabela 1 apresenta suas respectivas fases (Marras, 2011; Tose, 1997) até chegar aos dias atuais.

Quadro 1. Fases evolutivas da Gestão de Pessoas no Brasil

Fase (Período)	Principais Características
Contábil ou Pré-histórica (Anterior 1930)	Pioneira da 'gestão de pessoal', preocupa-se com os custos da organização. Os trabalhadores eram vistos sob o enfoque contábil: comprava-se a mão de obra e, as entradas e saídas provenientes dessa conta deveriam ser registradas contabilmente.
Legal (1930 a 1950)	Aparecimento da função do 'chefe de pessoal'. Preocupação centrada no acompanhamento e na manutenção das recém-criadas leis trabalhistas da era getulista. O poder centrado na figura dos feitores (chefes de produção) sobre os empregados passa para as mãos do 'chefe de pessoal' pelo domínio exercido sobre as regras e normas jurídicas impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
Tecnicista (1950 a 1965)	Implantação do modelo americano de gestão de pessoal e alavancagem da função de RH ao status orgânico de gerência. Implantação da indústria automobilística (presidente Juscelino Kubitschek) e aceitação da figura do 'gerente de relações industriais (GRI)' pelos empresários nos organogramas da empresa. Melhor qualidade das relações entre capital e trabalho. A área de RH passou a operacionalizar serviços como: treinamento, recrutamento e seleção, cargos e salários, higiene e segurança no trabalho, benefícios, entre outros.
Administrativa ou Sindicalista (1965 a 1985)	Revolução movida pelas bases trabalhadoras por meio do 'novo sindicalismo'. Mudança na denominação e responsabilidade do gerente de relações industriais, passando a se chamar 'gerente de recursos humanos'. Ênfase em procedimentos de ordem humanística, voltados aos indivíduos e às suas relações (com os sindicatos e com a sociedade).
Estratégica (1985 a atual)	Introdução dos primeiros programas de planejamento estratégico atrelados ao planejamento estratégico central das organizações. Preocupações de longo prazo com os trabalhadores e alavancagem organizacional do cargo de GRH. A GRH de posição gerencial em nível tático passou a ser reconhecida como diretoria, em nível estratégico nas organizações.

Fonte: Adaptado de Tose (1997).

Inserido na fase estratégica, o campo de estudos sobre a ‘Gestão Estratégica de Pessoas (GEP)’ tem crescido, e variados autores têm estudado esse tema, tornando o mesmo recorrente em pesquisas e publicações, sejam elas brasileiras (Armond et al., 2016) ou internacionais (Jackson, Schuler, & Jiang, 2014; Lengnick-Hall et al., 2009). Em suma, esse assunto também apresenta conceitos diversos, dependendo do autor abordado, no entanto, é consensual que as pessoas devem ser consideradas importantes e essenciais para a organização, assumindo um papel estratégico como competências essenciais organizacionais (Armstrong & Taylor, 2014; Guest, 1987; Legge, 2006; Venson, Fiates, Dutra, Carneiro, & Martins, 2013; Wilkinson, Bacon, Redman, & Snell, 2010).

Além de tratar as pessoas de forma diferenciada em relação à administração de pessoal, a GP deve ter como uma de suas atividades centrais a gestão estratégica, já que esta deve ser considerada como o recurso organizacional primordial para o alcance das metas da organização (Legge, 2006; Morris & Snell, 2010), o que também vem sendo abordado por instituições públicas (Truss, 2008).

Além da administração estratégica de recursos humanos, Ulrich (1997) contempla mais três papéis da área de RH, sendo eles: administração da infraestrutura da empresa; gestão da contribuição dos funcionários; e administração da transformação e mudança. O autor ainda destaca que as referidas funções (ou RH funcional) são relevantes para um maior engajamento dos colaboradores nas atividades e, conseqüentemente, para melhor desempenho da organização (Ulrich, 1997). Complementando, Boxall e Purcell (2011) descrevem que as políticas e práticas empregadas na organização do trabalho e dos empregados é o que abrange a concepção da gestão de recursos humanos.

Nessa verve, a GP pode ser definida à luz de Mathis e Jackson (2003) como o modo de gerenciar os recursos humanos, estabelecendo um foco nas competências principais dos indivíduos, considerando-as essenciais para a organização (*core competence*), utilizando-se de políticas e práticas para obter vantagens competitivas. De acordo com Demo (2010), “a GP, em sua versão mais atual, entende o colaborador como fundamental no processo de consecução de metas e tomadas de decisões em busca de maior efetividade e competitividade organizacionais” (p.64). No presente trabalho, os termos ‘Gestão de Pessoas’, ‘GP’, ‘Recursos Humanos’ e ‘RH’ serão utilizados indistintamente.

O estado da arte recente em GP desvela novas possibilidades de pesquisa somadas a já conhecidos itinerários como: valores organizacionais, políticas e práticas de gestão de pessoas (Demo, Fernandes, & Fogaça, 2017); gestão estratégica de pessoas (Jackson, Schuler, & Jiang, 2014; Kaufman, 2015); relacionamento entre práticas de GEP e desempenho organizacional (Beh & Loo, 2013); relações existentes entre práticas de recursos humanos e identidade organizacional (Smith, Cunha, Giangreco, Vasilaki, & Carugati, 2013; Bezerra, Demo, & Fogaça, 2016). Apresentada a evolução histórica da área de gestão de pessoas, serão expostos a seguir os procedimentos metodológicos utilizados no presente estudo.

MÉTODO

A metodologia utilizada para o recolhimento dos dados deste artigo parte da abordagem bibliométrica que, segundo Ramos-Rodríguez e Ruíz-Navarro (2004), é uma técnica quantitativa e estatística que detecta modelos ou padrões de pesquisas e compreende o desenvolvimento e a disseminação do conhecimento científico.

Nesse sentido, este trabalho, de natureza exploratória, buscou uma investigação sistemática dos artigos bibliométricos da área de Gestão de Pessoas, considerando os periódicos nacionais do escopo da área de administração, os quais, segundo o sistema *Web Qualis* da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), estão classificados como A2, B1 ou B2, estratos superiores do sistema *Qualis* de avaliação de periódicos, conforme classificação mais recente, que contempla o quadriênio 2013-2016.

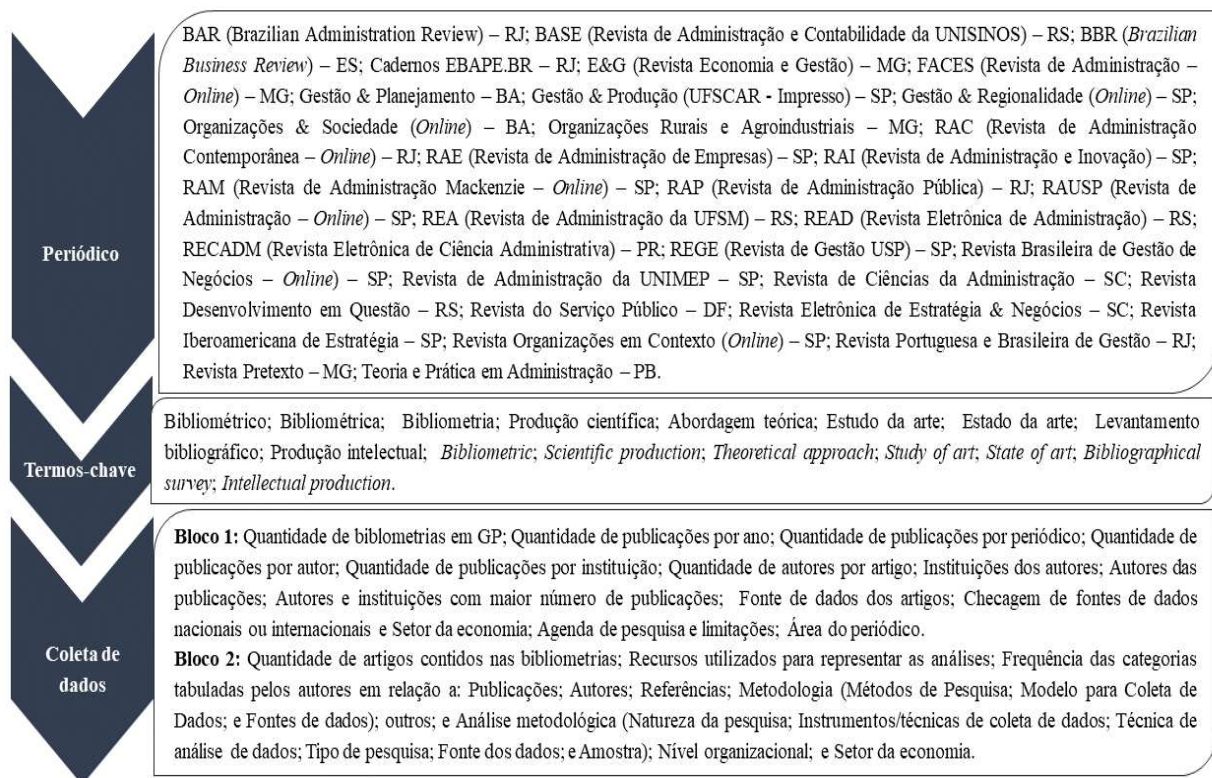
De acordo com esse critério, foram selecionados 32 periódicos, apresentados na Figura 1. Após essa etapa, os termos-chave (ver Figura 1) foram pesquisados em todos os campos de busca disponíveis nos sítios eletrônicos dos próprios periódicos, perfazendo, assim, um total de 1887 artigos escolhidos. Na sequência, após a leitura dos títulos dos artigos, a amostra foi refinada, eliminando os de pouca aderência ao tema, sendo, então, selecionados 75 artigos para serem submetidos à próxima etapa.

A etapa subsequente foi a leitura dos resumos e, em alguns casos, do artigo completo, como forma de identificação de apenas bibliometrias e, destas, somente as da área selecionada. Seguindo os procedimentos descritos, obteve-se desse crivo uma quantidade de 26 artigos selecionados que compuseram o banco de dados da presente pesquisa.

Em seguida, de forma a propiciar uma análise com maior quantidade de detalhes, a coleta dos dados foi dividida em dois blocos: o primeiro diz respeito aos dados dos artigos selecionados; e o segundo evidencia as informações dos artigos trabalhados nas bibliometrias pesquisadas, ou seja, os dados dos artigos escolhidos nas bibliometrias dos autores da primeira análise.

A Figura 1 resume e ilustra parte dessa metodologia, apresentando as etapas perpassadas para a efetivação desta pesquisa.

Figura 1 – Etapas dos métodos de pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

No que concerne à compreensão e à análise dos dados coletados, os mesmos foram descritos em forma de tabelas e gráficos. Ademais, duas outras técnicas foram utilizadas: (1) a análise de redes (*network analysis*), para relacionamento entre as temáticas, anos das pesquisas, autores e instituições; e (2) a sociometria ou ‘nuvem de palavras’ (*word cloud*) das palavras-chave dos artigos do primeiro bloco de acordo com as categorias analisadas, objetivando ilustrar a frequência com que as palavras apareceram. Para Wasserman e Faust (1994), as redes sociais têm importância para a dinâmica de interações, possibilitando reconhecer os padrões de relações entre seus membros. A consecução dessa fase foi realizada utilizando os *softwares Ucinet 6.171/Netdraw 2.065* e do WordClouds.com, respectivamente, para as duas técnicas.

RESULTADOS

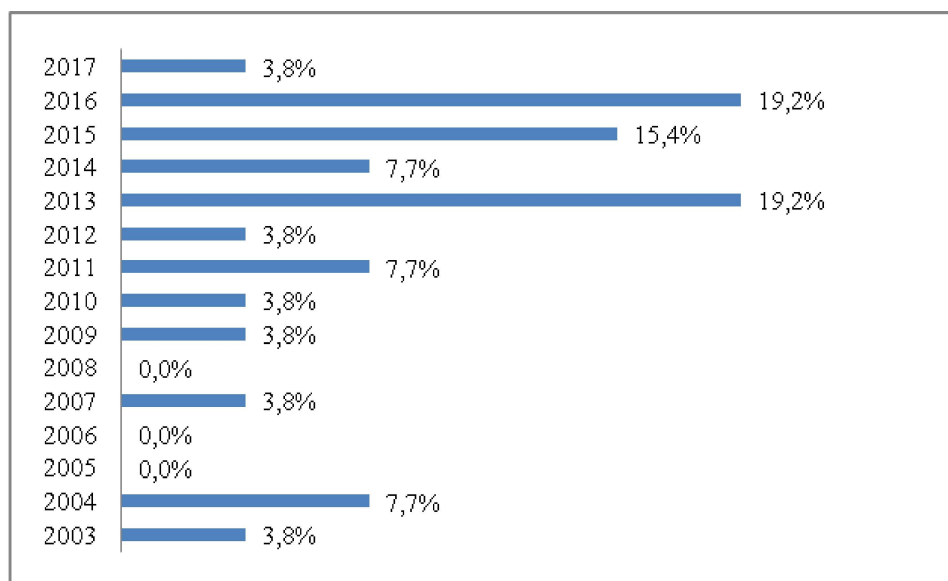
Esta seção contemplará a apresentação dos resultados realizada em duas etapas. A primeira (bloco 1) refere-se aos dados dos artigos bibliométricos que compuseram a amostra deste estudo. A segunda (bloco 2) representa os dados contidos nos artigos trabalhados nas bibliometrias pesquisadas.

Bloco 1: Dados dos artigos bibliométricos

Nesta seção, descrevem-se as características dos artigos sobre GP, obtidos na busca realizada em 32 periódicos nacionais de administração, com classificação *Qualis* A2, B1 e B2, onde foram selecionados 26 artigos. A Figura 2 descreve a frequência das publicações no intervalo dos anos de 2003 (referente à data da primeira bibliometria localizada na busca) até o primeiro semestre de 2017.

O maior número de publicações científicas de bibliometrias relativas à GP ocorreu nos anos 2013 (19,2%) e 2016 (19,2%), seguidos do ano de 2015 (15,4%), conforme Figura 2. O ano de 2017 (3,8%) representou os primeiros seis meses de publicações, sendo este no intervalo de janeiro a junho.

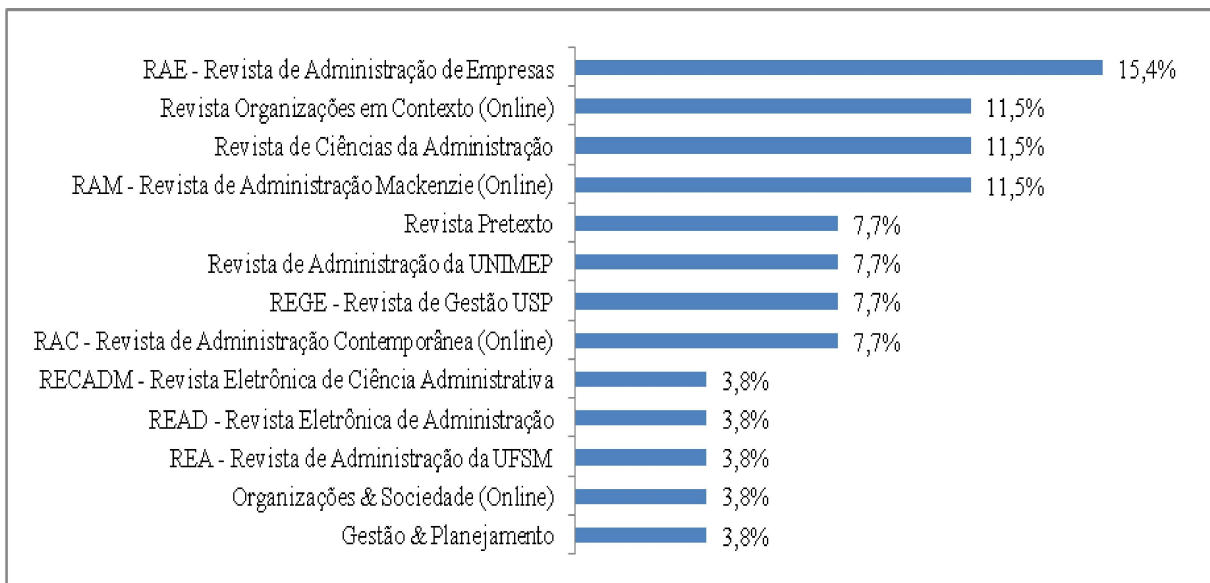
Gráfico 1. Frequência anual de publicações.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

No que concerne às publicações de bibliometrias com a temática de GP, foi possível observar que 13 periódicos se interessaram pelo assunto. O periódico com o maior número de publicações foi a RAE – Revista de Administração de Empresas (15,4%), seguido por outros três: Revista Organizações em Contexto (*Online*), Revista de Ciências da Administração, e RAM – Revista de Administração Mackenzie (*Online*), cada uma com 11,5%. Os demais periódicos foram responsáveis por menos de 8% cada, como observado na Figura 3.

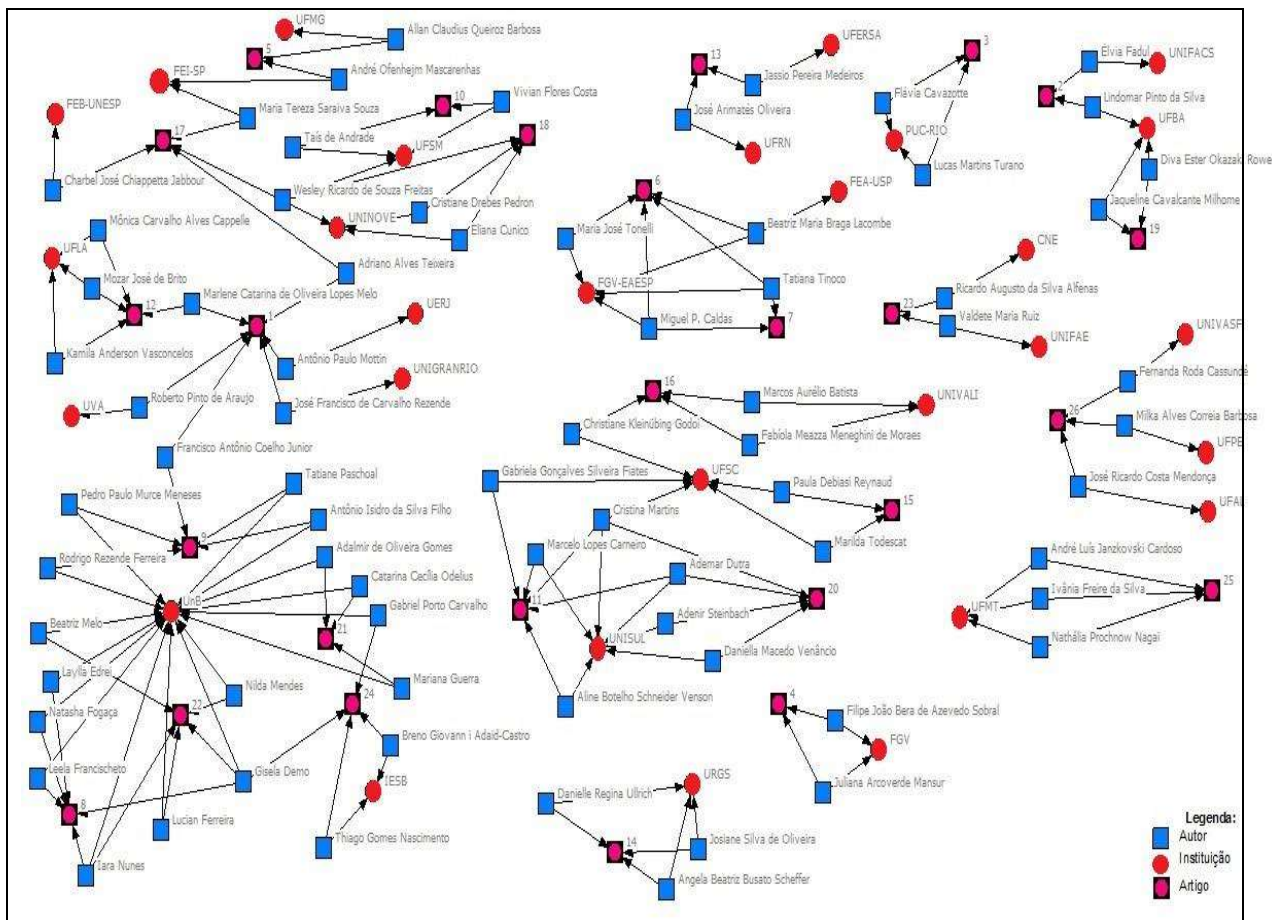
Gráfico 2. Frequência de publicações por periódicos.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

A análise das bibliometrias possibilitou identificar a relação entre os artigos, instituições e autores, como apresentado na rede social, ilustrada na Figura 4. Nesse sentido, as seguintes ligações puderam ser observadas: quantidade de autores por artigo; instituições dos autores; autores das publicações; autores com maior número de publicações; instituições com maior número de publicações; e instituições com maior número de autores.

Figura 2. Relação entre artigo, autor e instituição.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Complementando, nos 26 artigos foram identificadas 34 instituições, sendo que, 29 delas constaram apenas em uma publicação. Observou-se, ainda, que a Universidade de Brasília (UnB) foi a instituição que teve o maior número de publicações (5), seguida pela Universidade de São Paulo (FEA-USP), Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO) (2 artigos cada), conforme Tabela 2.

Em relação às publicações, observou-se um total de 73 autores, perfazendo uma média de três autores por artigo ($\bar{X}=2,81$). Dentre eles, o de maior predominância foi Gisela Demo (3 artigos), seguida de: Ademar Dutra, Cristina Martins, Iara Nunes, Miguel P. Caldas, Tatiana Tinoco e Wesley R. de S. Freitas (2 artigos cada). Os outros autores (66) publicaram apenas uma bibliometria sobre o tema nesse período. Os autores que mais publicaram estão listados na Tabela 3, sem distinção de autores e coautores.

Tabela 1. Publicações por Instituição

Publicações por Instituição	
Instituições	Quantidade
UnB	5
FEA-USP	2
UFBA	2
UFSC	2
UNIGRANRIO	2

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Tabela 2. Publicações por Autor

Publicações por Autor		
Autores	Instituições	Quantidade
Gisela Demo	UnB	3
Ademar Dutra	UNISUL	2
Cristina Martins	UFSC	2
Iara Nunes	UnB	2
Miguel P. Caldas	FGV-EAESP	2
Tatiana Tinoco	FGV-EAESP	2
Wesley R.de S. Freitas	UNINOVE e UFMS	2

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Os artigos analisados foram escritos de forma coletiva, como observado na Tabela 4. A maior parte foi construída em dupla (10), os demais em trio (7), quarteto (5) e quinteto (4). As bibliometrias analisadas nesta pesquisa, em sua maioria, apresentaram grupos específicos de periódicos (16) como fonte de dados (Tabela 5). Outro número expressivo de autores demonstrou interesse nos estudos dos artigos do Encontro da Associação dos Programas de Pós-Graduação em Administração (EnANPAD) (10). Ressalta-se que a origem dos dados para construção das bibliometrias pode ter sido obtida em mais de uma fonte.

Tabela 3. Autores por Artigo

Autores por Artigo		Quantidade	Fonte: Elabora do pelos autores (2019).
Autores			
Dois autores	10		
Três autores	7		
Quatro autores	5		
Cinco autores	4		

Tabela 4. Fonte de dados dos Artigos

Fonte de dados dos Artigos		Quantidade	Fonte: Elabora do pelos autores (2019).
Fonte			
Periódicos (específicos)	16		
EnANPAD	10		
Base de dados (específicas)	3		
ANPAD	1		
SEMEAD	1		
Livros, revistas e dissertações	1		

Quanto ao setor da economia, apenas 12% dos artigos focaram em temáticas de GP ligadas ao setor público. Quanto à agenda de pesquisa e às limitações dos estudos, as mesmas foram discutidas em 81% e 69% dos artigos respectivamente.

Depreende-se, ainda, das bibliometrias analisadas, que a fonte dos artigos, em sua maioria, foi oriunda de periódicos nacionais (85%) e alguns (15%) tiveram suas origens em fontes internacionais. Nessa perspectiva, dos 58% que informaram a área dos periódicos pesquisados, 86% foram da área de administração, 7% da administração e psicologia e os outros 7% das áreas de administração, ciências contábeis e turismo.

Bloco 2: Dados contidos nos artigos trabalhados nas bibliometrias

Nesta seção, a análise é composta pelos dados obtidos nos 4102 artigos pesquisados nas bibliometrias analisadas, perfazendo uma média de aproximadamente 158 ($\bar{X}=157,76$) artigos por estudo.

Quanto à quantidade de artigos analisados em cada uma das bibliometrias, nota-se, por meio da Figura 5, que a maior frequência é representada por até 99 artigos (58%), 19% analisaram entre 100 e 199 artigos, as demais (23%) foram compostas por mais que 200 artigos.

Os artigos pesquisados demonstraram seus resultados em forma de tabelas, gráficos, redes, quadros e *word clouds* (nuvens de palavras), como observado na Figura 6. A grande maioria representou suas análises utilizando tabelas (77%), seguido de gráficos (50%) e redes sociais (12%). A utilização de quadro e *word clouds* pôde ser observada em 4% cada. Contudo, deve ser ressaltado que alguns artigos utilizaram mais de um modo de representação dos dados.

Tabela 5. Frequência de artigos por bibliometria.

Autores por Artigo		
Autores	Dois autores	Quantidade 10
	Três autores	Quantidade 7
	Quatro autores	Quantidade 5
	Cinco autores	Quantidade 4

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Tabela 6. Apresentação dos dados durante a análise.

Fonte de dados dos Artigos		
Fonte	Periódicos (específicos)	Quantidade 16
	EnANPAD	Quantidade 10
	Base de dados (específicas)	Quantidade 3
	ANPAD	Quantidade 1
	SEMEAD	Quantidade 1
	Livros, revistas e dissertações	Quantidade 1

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Quanto aos dados tabulados pelos autores, observaram-se 21 categorias de análises. Essas categorias foram condensadas na Tabela 6 e enquadradas nos seguintes itens: publicações, autores, referências, metodologia e outros.

Tabela 7. Frequências das categorias tabuladas pelos autores

Categoria	Informado no artigo	Item	
		Sim	Não
Publicações	Quantidade por ano	62%	38%
	Base de dados ou periódico	58%	42%
	Quantidade por instituição	46%	54%
	Região da instituição	23%	77%
Autores	Instituição	42%	58%
	Quantidade de publicações	38%	62%
	Quantidade por artigo	35%	65%
	Nomes	31%	69%
	Quantidade total	31%	69%
	Titulação	4%	96%
Referências	Autores mais citados	35%	65%
	Quantidade total pesquisada em cada bibliometria	15%	85%
	Informadas no texto	8%	92%
Metodologia	Métodos de pesquisa	73%	27%
	Fontes de dados	31%	69%
	Modelo para coleta de dados	15%	85%
Outros	Temas abordados	69%	31%
	Objetivos dos estudos	35%	65%
	Base epistemológica (paradigma)	12%	88%
	Abordagem teórica	8%	92%
	Institucionalização da pesquisa	8%	92%

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Relativo à categoria ‘publicações’, 62% informaram o número de artigos publicados anualmente. Também foram maioria os artigos que descreveram as bases de dados ou periódicos utilizados na construção das bibliometrias (58%). Em relação à região das instituições e à quantidade de publicações por instituição, desditosamente a maior parte não apresentou esses dados.

No que se refere aos dados dos autores, os itens foram informados na seguinte proporção: nomes dos autores (31%), quantidade total de autores (31%), quantidade de autores por artigo (35%), quantidade de publicações por autor (38%), titulação dos autores (4%) e instituição de origem dos autores (42%).

O item ‘referências’ retrata que as citações completas dos artigos que compuseram as bibliometrias foram descritas em apenas 8% dos trabalhos. A quantidade total de referências dos artigos pesquisados foi apresentada em 15% das bibliometrias. Já 35% relataram as referências completas dos autores mais citados.

Ao verificar a metodologia de pesquisa, foi possível observar que o método de pesquisa obteve 73% de apontamentos, os modelos utilizados para a coleta de dados estiveram presentes em 15% dos artigos, e as fontes de dados em 31%.

Outros aspectos pouco estudados dentro das bibliometrias foram os paradigmas das bases epistemológicas (12%), a abordagem teórica (8%), o objetivo dos estudos (35%) e a institucionalização da pesquisa (8%). Porém, um número significativo dos autores investigou com maior critério os temas de GP

abordados em cada artigo contido na amostra pesquisada e os classificou em subcategorias (69%).

No que tange à metodologia, pode ser destacado que 61% dos artigos apresentaram o enquadramento do estudo, sendo que destes, 86% são teóricos-empíricos e 14% ensaios teóricos. Considerando que foram analisados 2521 artigos referentes a estudos empíricos, a Tabela 7 sumariza esses dados. Vale ressaltar que a 3ª coluna da Tabela 7 representa a porcentagem dos artigos teóricos-empíricos que informaram em sua análise os aspectos relacionados na 1ª coluna e, assim, dos que informaram, a 4ª coluna mostra a porcentagem em relação à classificação (2ª coluna).

Tabela 8. Dados da análise metodológica

Análise metodológica	Classificação	% Informado	% Observado
Natureza da pesquisa	Qualitativa		44,9%
	Quantitativa	65%	35,3%
	Quali-Quantitativa		13,6%
Instrumentos de coleta de dados	<i>Survey</i>		39,9%
	Observação	54%	9,9%
	Entrevista semi-estruturada		1,1%
	Grupo focal		0,2%
Abordagem Metodológica	Estudo de caso		38,7%
	Levantamento de documentos		7,5%
	Experimento		3,6%
	Fenomenologia	54%	0,1%
	Etnografia		0,2%
	Revisão Bibliométrica		0,2%
	<i>Grounded theory</i>		0,5%
Pesquisa-ação		0,6%	
Técnica de análise de dados	Análise de conteúdo		18,1%
	Análise multivariada	23%	9,1%
	Estatística descritiva		7,5%
Tipo de pesquisa	Análise de discurso		2,6%
	Descritiva		18,0%
	Exploratória		16,2%
	Causal	31%	2,7%
	Explicativa		0,1%
Fonte dos dados	Experimental		0,4%
	Primários		6,0%
	Mistos	12%	1,5%
Amostra	Secundários		0,7%
	Não-probabilística	8%	5,4%
	Probabilística		1,2%

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Figura 3. Temáticas das bibliometrias.

Referente à Tabela 7, de acordo com artigos teórico-empíricos trabalhados, verificou-se que, em relação à natureza da pesquisa, há predominância de estudos qualitativos (44,9%). Quanto aos instrumentos e técnicas de coleta de dados, destacam-se o *survey* (39,9%) e o estudo de caso (38,7%). Em relação às técnicas de análise de dados, apresenta-se a análise de conteúdo com 18,1%, condizente com a maioria de estudos de natureza qualitativa. Os tipos de pesquisa mais utilizados foram a descritiva (18%) e a exploratória (16,2%). Na fonte de dados das pesquisas, prevaleceram as do tipo primário, com 6% e, no tocante ao tipo de amostra, dentre as 8% que informaram, a não probabilística foi a maioria, aplicada em 5,4% e a probabilística esteve presente em apenas 1,2%.

Ademais, os trabalhos que fizeram classificação nos artigos entre sociedade, organização, gestor e grupos foram na margem de 23% e os que relataram diferenciação nos artigos por serem de estudos relacionados à esfera pública, privada ou organizações não governamentais (ONGs) também tiveram o total de 23% deles.

DISCUSSÃO E AGENDA DE PESQUISA

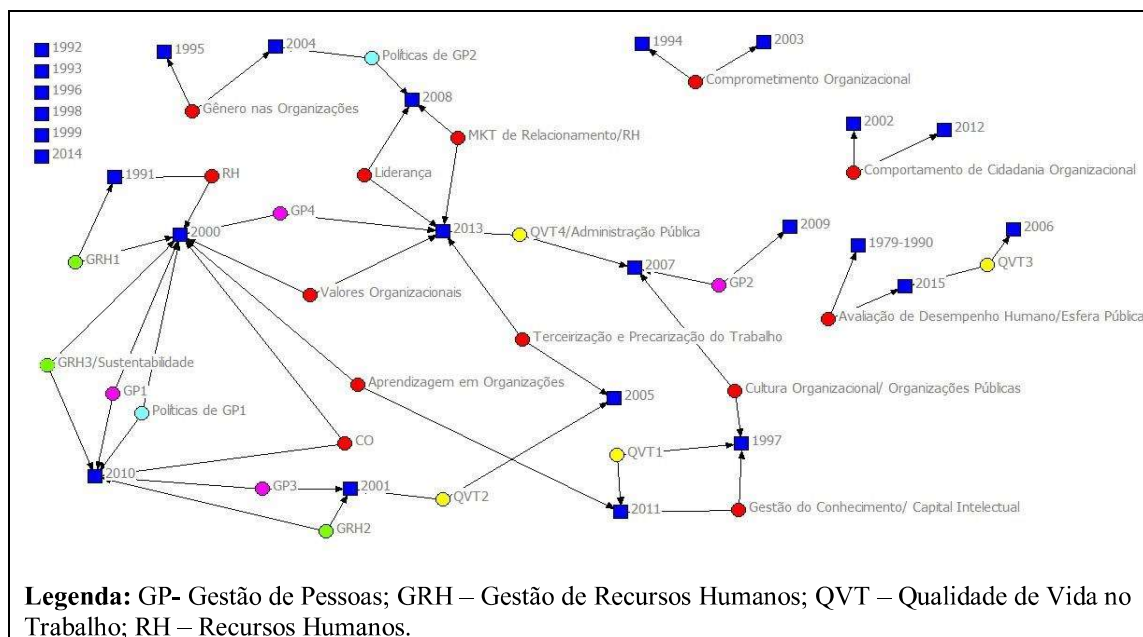
O campo da GP, considerado como a grande área neste estudo, possibilitou variadas discussões sobre a importância dessa temática, proporcionando, assim, uma agenda de pesquisa. Nesse sentido, essas discussões irão partir do diagnóstico da rede entre os temas e o período de análise dos artigos coletados em cada bibliometria pois, na perspectiva de Wasserman e Faust (1994), as redes apresentam interações e fluxos de conhecimento que podem ser vistas como uma ferramenta promissora para direcionar futuras pesquisas.

A Figura 7 retrata as temáticas que foram retiradas dos títulos das bibliometrias analisadas para este estudo. Mesmo sabendo que na literatura GP e RH são tratadas como sinônimas, optou-se por separá-las nesta análise como forma de manter a essência dos títulos construídos pelos autores.

De acordo com a Figura 7, pode ser observado que a qualidade de vida no trabalho (QVT) e GP foram as temáticas mais trabalhadas em bibliometrias nos periódicos analisados (15% cada). A QVT, de acordo com Marras (2011), está relacionada ao desempenho organizacional. Outrossim, Tolfo e Piccinini (2001) afirmam que quanto maior a QVT, os indivíduos oferecem melhores frutos para a empresa. Na visão de Venson et al. (2013), as pesquisas concernentes a essa temática têm crescido academicamente pelo fato de os autores perceberem que as pessoas são importantes fontes de resultados organizacionais. Com base nessa visão, tem-se que a QVT, então, pode ser tratada não só como plano de benefícios para os funcionários da empresa, mas pode ser abordada de uma forma mais abrangente em futuros estudos.

Já a GP, apresentada em quatro trabalhos como assunto central no título, teve seu panorama de bibliometrias entre os anos de 2000 a 2013 (Figura 7). Na visão de Armstrong e Taylor (2014), a GP tem como objetivo a atração, o desenvolvimento e a manutenção das pessoas, atendendo às suas expectativas e necessidades atuais e futuras. Em consonância, a GP vem se tornando menos operacional e mais estratégica, tratando as pessoas não mais como somente empregados, mas como um capital intelectual que agora passa a ser um parceiro da organização para a pró-atividade, criatividade e inovação (Boxall et al., 2007).

Figura 3 – Temática das Bibliometrias



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Também chama a atenção na rede a GRH que foi abordada em 12% dos estudos, sendo que, na visão de Boxall e Purcell (2011), deve ir além de questões operacionais e enveredar por um caminho estratégico mediante o compartilhamento das metas e dos objetivos com os recursos humanos como forma de desenvolver os negócios empresariais. Vale ressaltar que a GP vista sob uma perspectiva estratégica para o entendimento das suas políticas (a propalada GEP) tem sido apontada por estudiosos da área (Guest, 1987; Legge, 2006), sendo que essa temática foi tratada em 8% dos artigos bibliométricos.

Cabe considerar, então, que os quatro assuntos mais abordados nas bibliometrias têm uma inclinação para uma GP estratégica, o que pode ser corroborado por Truss (2008) e Armond et al. (2016), na medida em que aborda como as organizações vêm desenvolvendo as suas *core competences* (competências centrais) para suportar a globalização dos mercados.

O intercâmbio entre as temáticas também foi observado nos estudos apresentados por meio da ligação entre gestão do conhecimento e capital intelectual, gestão de RH e sustentabilidade, *marketing* de relacionamento e RH, terceirização e precarização do trabalho, o que poderia sugerir a adoção de investigações futuras que pudessem explorar outras uniões, como: liderança e cultura (Turano & Cavazotte, 2016); políticas de GP e comportamento organizacional (Demo, Fogaça, Nunes, Edrei, & Francischeto, 2011); e competência individual e sustentabilidade (Freitas, Souza, Teixeira, & Jabbour, 2013).

Outro aspecto que convida futuros trabalhos diz respeito ao referencial teórico tratado nos artigos do bloco 1, uma vez que apresentaram como temática a seguinte proporção: RH em 46%; GP em 38%; relações de trabalho em 8% e comportamento organizacional em 8%. Salienta-se que departamento pessoal e administração de pessoal não foram abordados. Do ponto de vista teórico, os resultados chamam a atenção, uma vez que, por estarem em periódicos da área de administração e estarem ligados à área de GP, em sua

maioria, não trataram do assunto nem como ponto inicial para a teoria. Posto isso, a verificação do referencial de GP, RH e comportamento organizacional em publicações de outras áreas como psicologia, pode ser revelador, especialmente considerando que a psicologia é uma área que tradicionalmente estuda esses temas.

Ratificando essa ideia, a Figura 8 apresenta a sociometria ou nuvem de palavras (*world cloud*) que traz as 70 palavras-chave encontradas nos artigos do bloco 1. Os termos GP e RH apareceram quase na mesma proporção, 19% e 15% respectivamente. Essa reflexão demonstra que, apesar do avanço das nomenclaturas abordado no referencial teórico deste trabalho, as mesmas ainda servem como sinônimos empregados na área.

Figura 4. Nuvem de palavras-chave.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Ressalta-se, ainda, em relação às palavras-chave, que ‘produção científica’ esteve presente em 23% dos artigos, ‘análise bibliométrica’ em 19% e ‘bibliometria’ em 15%, o que pode sugerir termos a serem adotados em futuras publicações. Além disso, a quantidade média de palavras-chaves por artigo foi de 4 ($\bar{X}=3,96$).

Por fim, alguns assuntos não abordados nos artigos podem indicar outras agendas de pesquisa. Como sugestão, propõem-se novas investigações de temáticas como remuneração, comunicação, trabalho em equipe, confiança organizacional, treinamento e desenvolvimento, bem-estar no trabalho, o que pode contribuir para o avanço do campo de bibliometrias na área de GP.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo contribuiu por retratar o panorama das bibliometrias da área de GP, apresentando um condensado desses trabalhos e dos artigos trabalhados nas mesmas, como forma de demonstrar para a academia as produções científicas com essa abordagem. Para este estudo, também foram identificados os elementos, categorias e variáveis nos estudos e proposta uma agenda de pesquisa.

Dentre os trabalhos pesquisados, constatou-se que a Revista de Administração de Empresas possui o maior número de publicações desta natureza. Dos artigos contidos nas bibliometrias, sobressaíram os estudos teórico-empíricos de natureza qualitativa, que foram escritos de forma conjunta e sendo originários de periódicos específicos de administração. No tocante ao que foi abordado em cada bibliometria, a metodologia e os temas dos artigos prevaleceram sobre as outras categorias.

Não obstante, no que tange às limitações, pode-se destacar a escolha de periódicos específicos de administração com Qualis maior que B2, embora não pretendesse esgotar o assunto na literatura nacional. Outra limitação constatada foi a não seleção de artigos oriundos de eventos da área como o EnANPAD, EnGPR, SemeAd, entre outros, que, por serem eventos de primeira linha, normalmente têm seus trabalhos publicados nos periódicos pesquisados e, enquanto artigos de eventos, ainda são trabalhos, por assim dizer, em construção.

Por outro lado, os resultados e apontamentos dessa pesquisa podem subsidiar pesquisadores que pretendem submeter artigos e/ou bibliometrias para publicação no sentido de verificar as temáticas, aspectos metodológicos, entre outras variáveis que podem estar em processo de saturação, maturação ou ascensão no campo da GP.

Assim, as possibilidades são múltiplas, visto que, conforme descrito, vários assuntos ainda não foram tratados com a mesma metodologia utilizada neste estudo. Além disso, se a resposta para a indagação “As organizações existem sem as pessoas?” for negativa, no contexto científico e acadêmico, o foco deve continuar em pesquisas que sempre envolvam os indivíduos, porquanto, apesar da necessidade da administração dos recursos organizacionais de maneira geral, sem a profícua gestão das pessoas, pode-se supor que não haverá avanços em termos de produção de ambientes mais saudáveis e efetividade organizacional que suportem o contexto turbulento e competitivo atual em um cenário de múltiplos atores.

REFERÊNCIAS

- Armond, L. P., Côrtes, F. G., Santos, F. A. M., Demo, G., & Meneses, P. P. M. (2016). *Gestão Estratégica de Pessoas: Revisão da Produção Nacional de 2006 a 2015 e Agenda de Pesquisa para o Contexto Brasileiro*. Anais do Encontro da ANPAD (EnANPAD), Costa do Sauípe, BA, Brasil, 40.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bass, B. M. (1994). Continuity and Change in the Evolution of Work an Human Resource Management. *Human Resource Management*, Spring, v. 33, n1, p.3-31.
- Beh, L-S., & Loo, L. H. (2013). Human resource management best practices and firm performance: A universalistic perspective approach. *Serbian Journal of Management*, 8(2), 155-167.
- Bezerra, M. E. A.; Demo, G.; Fogaça, N. (2016). *O papel das políticas e práticas de gestão de pessoas na construção da identidade organizacional*. Seminários em Administração da USP (SemeAd), São Paulo.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2007). *Human resource management: Scope, analysis and significance*. In: Boxall, P.; Purcell, J.; Wright, P. (Orgs) *The Oxford Handbook of human resource management*. New York: Oxford University Press.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. 2. ed. New York: Palgrave.
- Caldas, M., Tonelli, M., & Lacombe, B. (2002). *Espelho, espelho meu: Meta estudo da Produção científica em Recursos Humanos nos ENANPADs da década de 90*. In: Enanpad (ANPAD), 26º, 2002, Salvador. Anais. Salvador.
- Crawford, R. (1991). *In the era of human capital: The Emergence of Talent, Intelligence, and Knowledge as the Worldwide Economic Force and what it Means to Managers and Investors*. New York: Harpercollins.
- Davel, E., & Vergara, S C. (2013). *Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações*. (6 ed.) São Paulo: Atlas.
- Demo, G., Fernandes, T., & Fogaça, N. (2017). A influência dos valores organizacionais na percepção de políticas de gestão de pessoas. *REAd. Rev. eletrôn. adm.*, 23(1), 89-117.
- Demo, G., N. Fogaça, I. Nunes, L. Edrei, & L. Francischeto (2011) Políticas de gestão de pessoas no novo milênio: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de administração entre 2000 e 2010. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 12
- Ferris, G., Hall, A., Royle, M., & Martocchio, J. (2004). *Theoretical developments in the field of HRM: Issues and challenges for the future*. *Organizational Analysis*.
- Fiuza, G. D. (2010). Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(5), 55-81.
- Freitas, W. R. S., M. T. S. Souza, A. A. Teixeira, & C. J. C. Jabbour (2013) Produção científica sobre gestão de recursos humanos e sustentabilidade: síntese e agenda de pesquisa. *Revista de Ciências da Administração*, 15.

- Guest, D. E. (1987). Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503-521.
- Igalens J. (1999). Centans de gestion dutravail. *Revue française de gestion*. p. 14-23. nov./déc., 1999.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56.
- Kaufman, B. E. (2015). Strategic Human Resource Management Research in the United States: A Failing Grade After 30 Years? *Academy of Management Executive*, 26(2), 12-36.
- Legge, K. (2006). *Human resource management*. In: Ackroyd, S. et al. (Eds.). *The Oxford handbook of work and organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Legge, K. (1995). *Human resource management: rethorics and realities*. London: Macmillan.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: the evolution of the field. *Strategic Human Resource Management*, 19, 64-85.
- Machado-da-Silva, C. L., Cunha, V. C., & Amboni, N. (1990). *Organizações: o estado da arte da produção acadêmica no Brasil*. In: Encontro Anual da Associação Nacional Dos Programas De Pós-Graduação Em Administração (ANPAD), 14, 1990, Florianópolis. Anais.
- Marras, J. P. (2011). *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. (14 ed.). São Paulo: Saraiva.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management*, 10th ed. Ohio: South-Western/Thomson.
- Morris, S., & Snell, S. (2010). The Evolution of HR Strategy: Adaptations to Increasing Global Complexity. In: A. Wilkinson, N. Bacon, T. Redman, & S. Snell (Eds.). *The Sage handbook of human resource management*. London: Sage, p. 84-99.
- Pieper, R. (1990). *Human resource management: an international comparison*. Berlin; New York: de Gruyter.
- Ramos-Rodríguez, A., & Ruíz-Navarro, J. (2004). Changes in the Intellectual Structure of Strategic Management Research: A Bibliometric Study of the Strategic Management Journal, 1980-2000. *Strategic Management Journal*, 25(10), 981-1004.
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento Organizacional*. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall.
- Schuler, R. S. (1992), Strategic human resources management: linking the people with the strategic needs of the business, *Organizational Dynamics*, Summer, pp. 18-32.
- Smith P., Cunha, J., Giangreco, A., Vasilaki, A., & Carugati, A. (2013). The Threat of Dis-identification for HR Practices: An Ethnographic Study of a Merger. *European Management Journal*, 31(3), 308-321.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V.C. (2001). As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a teoria e a prática. *Revista de Administração Contemporânea*. Curitiba, V.5, n.1, p.165-193, jan/abril.
- Tonelli, M., Caldas, M., Lacombe, B., & Tinoco, T. (2003). Produção Acadêmica em Recursos Humanos no

Brasil: 1991-2000. *RAE- Revista de Administração de Empresas*, v. 43, n. 1, p. 105-122.

Tose, M. G. L. S. (1997). *A evolução da gestão de recursos humanos no Brasil*. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Contábeis e Atuariais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Truss, C. (2008). Continuity and change: the role of the HR function in the modern public sector. *Public Administration*, 86(4), 1071-1088.

Turano, L. M., & F. Cavazotte (2016) Conhecimento científico sobre liderança: uma análise bibliométrica do acervo do The Leadership Quarterly. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 20.

Ulrich, D. (1997). *Human resource champions*. Harvard Business Review.

Venson, A. B. S., Fiates, G. G. S., Dutra, A., Carneiro, M. L., & Martins, C. (2013). O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). *Revista de Administração da UFSM*, v. 6, n. 1, p. 139-156, jan./mar.

Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and applications*. Cambridge, ENG and New York: Cambridge University Press.

Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (2010). *The sage handbook of human resource management*. London: Sage Publications.

Wren, D. A. (2005). *The history of Management Thought*, 5th ed. New York: Wiley.

Fotos do evento:

