

## **A Produção Nacional e Internacional sobre Gestão Estratégica de Recursos Humanos de 2001 a 2011**

**ALESSANDRA QUISHIDA**

USP - Universidade de São Paulo  
quishida@usp.br

**SANDRA MARA DE ANDRADE**

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA-USP)  
smaraandrade@yahoo.com.br

Agradecimentos aos professores do PPGA FEA/USP Lindolfo Galvão de Albuquerque e André Luiz Fischer e à colega Angela Christina Lucas.

**Área Temática:** Gestão de Pessoas / Tema 5 - Políticas, Modelos e Práticas

**Título:** A Produção Nacional e Internacional sobre Gestão Estratégica de Recursos Humanos de 2001 a 2011

### **Resumo**

Desde seu surgimento, em meados da década de 1980, a Gestão Estratégica de Recursos Humanos (GERH) cresceu e se desenvolveu acompanhado os avanços da Administração. Por ser atual e dinâmica, trata-se de uma linha de pesquisa que está continuamente em evolução, de modo que melhor compreendê-la e explicá-la permanecem como necessidades latentes. Diante disso, com base em uma classificação que de acordo com Lengnick-Hall *et al* (2009) refletiu as direções e tendências que os pesquisadores tomaram em aproximadamente três décadas de pesquisa, esse estudo teve por objetivo identificar os temas para os quais as principais publicações de Gestão Estratégica de Recursos Humanos se concentraram em âmbito nacional e internacional na última década, que para os fins da pesquisa correspondeu aos anos de 2001 a 2011. Para alcançar o objetivo proposto foi realizada uma pesquisa bibliométrica em 114 artigos obtidos em periódicos e anais de eventos de administração geral e recursos humanos. A pesquisa revelou que: *Human Resource Management Review* e *The International Journal of Human Resource Management* foram as publicações realizadas nesse período; ensaio teórico e *survey* consistiram no *design* metodológico predominante; e criação de contribuições estratégicas foi o tema que se destacou pela maior incidência de artigos.

### **Abstract**

*Since the field of Strategic Human Resource Management (SHRM) has emerged in the mid-1980s, it has grown and developed, led by the evolution of Business Administration. Due to its current and dynamic nature, SHRM is considered to be in continuing evolution, so understanding and explaining this field of study remain as latent necessities. Based on a classification that according to Lengnick-Hall et al (2009) reflected the directions and trends researchers have taken over approximately thirty years of research, this study had the objective of identifying the themes in which SHRM had concentrated its national and international publications from 2001 to 2011. In order to accomplish this objective a bibliometric research was carried out by means of 114 articles obtained from general management and human resource management journals and annals. Findings showed that Human Resource Management Review and The International Journal of Human Resource Management gathered the publications in this period; essay and survey were the articles' main research design; and creation of strategic contributions was the theme that congregated more publications.*

**Palavras-chave:** gestão estratégica de recursos humanos; gestão estratégica de pessoas; pesquisa bibliométrica

## 1. Introdução

Acompanhando o estágio de desenvolvimento da Administração, a gestão estratégica de recursos humanos surgiu em meados na década de 1980 (DYER, 1984; GUEST, 1987; SCHULER, JACKSON, 1987), desenvolveu-se e se tornou uma das principais linhas de pesquisa em gestão de recursos humanos.

Três décadas após seu surgimento, continua-se buscando respostas para a questão: “Em que consiste a gestão estratégica de recursos humanos?”. Essa questão que parece estar latente em diversas publicações e ainda tem instigado tanto os profissionais que pesquisam como os que atuam na área.

Com base em uma revisão sistemática da literatura que considerou as publicações internacionais mais relevantes nas últimas três décadas, Lengnick-Hall *et al* (2009) propuseram uma classificação temática de gestão estratégica de recursos humanos, na tentativa de melhor explicá-la. Tal classificação representou uma importante contribuição por levar em consideração assuntos contemporâneos, sem perder de vista as questões estratégicas, processuais, de estruturais e metodológicas.

Cinco anos após a publicação do artigo de Lengnick-Hall *et al* (2009) não foram identificados trabalhos que, a partir dos temas por eles propostos, analisassem a produção internacional de gestão estratégica de recursos humanos.

Também não foram identificados trabalhos que dessem continuidade aos estudos realizados por Caldas, Tonelli e Lacombe (2002), Tonelli *et al* (2003) e Fiuza *et al* (2010) que analisaram a produção acadêmica nacional de recursos humanos nas décadas de 1990 e 2000.

Essas lacunas teóricas instigaram a elaboração do presente estudo, que teve por objetivo: **identificar os temas para os quais as principais publicações de Gestão Estratégica de Recursos Humanos se concentraram em âmbito nacional e internacional na última década, que para os fins da pesquisa correspondeu aos anos de 2001 a 2011.**

Este estudo se justifica pelos resultados de edição confirmatória da pesquisa sobre tendências em gestão de pessoas em empresas brasileiras (FISCHER, ALBUQUERQUE, 2007), realizada desde 2000 sob o método Delphi pelo Programa de Estudos em Gestão de Pessoas da Fundação Instituto de Administração – PROGEP-FIA (2012). De acordo com os resultados dessa pesquisa, a gestão de recursos humanos contribuindo para os objetivos do negócio é um princípio que tem orientado a construção de modelos de gestão de pessoas nos últimos dez anos em praticamente todas as organizações pesquisadas (FISCHER, ALBUQUERQUE, 2011).

Ao revelar como a gestão estratégica de recursos humanos se apresentou no período considerado, espera-se se contribuir para a melhor compreensão desse fenômeno e identificar oportunidades rumo à proposição de uma agenda de pesquisas.

O artigo foi organizado em seis seções. As seções que sucedem esta introdução são: referencial teórico; metodologia; análise da produção acadêmica; considerações finais; e referências.

## 2. Referencial Teórico

Gestão de recursos humanos está relacionada com a maneira pela qual as pessoas são empregadas e geridas nas organizações. Ela pode ser agrupada em duas amplas categorias: a primeira, representada pelos temas tradicionais, associados às atividades funcionais de gestão de recursos humanos; e a segunda, pelos temas emergentes, associados aos assuntos contemporâneos que surgem orientados para os eventos atuais (BARRETO *et al*, 2010).

Sob a visão normativa, que visa ao alcance de resultados por meio das pessoas (LEGGE, 2005), a Gestão Estratégica de Recursos Humanos (GERH) consiste em uma abordagem para

gerenciar pessoas que investiga como os objetivos organizacionais são alcançados pela integração de estratégias, políticas e práticas de RH. Ela diz respeito a todos os grupos de trabalho, envolve os gestores de diferentes áreas funcionais, incorpora uma série de estilos gerenciais; diz respeito à gestão do trabalho e de pessoas (individual e coletivamente) e se insere no contexto de indústrias e sociedades (LEGGE, 2005; ARMSTRONG, 2011; BOXALL, PURCELL, 2003).

A GERH possui dois objetivos centrais. O primeiro objetivo é o alinhamento das estratégias de gestão de pessoas com as estratégias do negócio (alinhamento vertical) e das estratégias de gestão de pessoas entre si (alinhamento interno ou coerência entre estratégias, políticas e práticas de RH). O segundo objetivo consiste no desenvolvimento e implementação de políticas e programas para promover um senso de direção em um ambiente turbulento, bem como para satisfazer as necessidades organizacionais, individuais e coletivas dos profissionais (ARMSTRONG, 2011; BOXALL, PURCELL, 2003).

Essa linha de pesquisa se baseia em cinco proposições: os recursos humanos desempenham um papel estratégico; as estratégias e planos de RH devem estar integrados às estratégias e planos do negócio; o capital humano é a principal fonte de vantagem competitiva; são as pessoas que implementam as estratégias do negócio; deve-se adotar uma abordagem sistemática para o planejamento e implementação de estratégias de RH (ARMSTRONG, 2011).

Nesse contexto, a GERH pode ser definida como: “[...] um padrão de atividades planejadas e implementações intencionalmente realizadas de recursos humanos destinados a capacitar uma organização a alcançar seus objetivos.” (WRIGHT, McMAHAN, 1992, p. 298). Essa definição parece se articular tanto com a visão normativa, quanto com a teoria da visão da firma baseada em recursos, segundo a qual a organização é considerada um portfólio de recursos que a permite implementar estratégias diferenciadas.

De acordo com Wright e McMahan (1992) existem seis modelos teóricos aplicáveis à GERH: a teoria da visão da firma baseada em recursos a perspectiva comportamental, modelos cibernéticos, modelos sobre dependência de recursos, a teoria institucional e a teoria dos custos de transação. Para os fins deste estudo destaca-se a teoria da visão da firma baseada em recursos, segundo a qual a organização pode ser considerada um portfólio de recursos que a permite implementar estratégias diferenciadas.

A ideia de que a teoria da visão da firma baseada em recursos poderia ser utilizada no contexto de recursos humanos foi defendida por Barney e Wright (1998). Por intermédio das condições de validade, raridade, difícil imitação, não substituição eles explicaram como os recursos humanos poderiam ser utilizados para criar vantagem competitiva. Os autores também constataram que a função de RH pode criar valor pelo decréscimo de custos ou pelo aumento de receitas e que recursos humanos com características de difícil imitação também podem ser adquiridos.

A integração entre teoria da visão da firma baseada em recursos e GERH pode ser explicada a partir de diferentes abordagens: universal, contingencial, configuracional e complexa. A integração entre teoria da visão da firma baseada em recursos e GERH pode ser explicada a partir de diferentes abordagens: universal, contingencial, configuracional e complexa.

A abordagem universal considera que as práticas de gestão de RH que levam ao desempenho organizacional superior devem ser recomendadas a todas as organizações. A abordagem contingencial lida com múltiplas práticas e com os efeitos de suas interações em função da presença de uma variável contingencial que frequentemente é a estratégia organizacional. A abordagem configuracional investiga como os padrões de múltiplas e independentes variáveis se relacionam com determinada variável dependente. Ela considera os efeitos de interações do sistema de RH, no sentido de que o todo pode ser maior ou menor do que a soma de das partes. A quarta e última abordagem, denominada complexa, considera a

organização como sistemas adaptativos complexos, sendo que o processo de adaptação confere a ela complexidade (DELERY, DOTY, 1996; COLBERT, 2004).

A GERH também pode ser explicada a partir de seus focos de atenção. São eles: micro RH, que diz respeito às subfunções de RH, envolvendo tanto a vertente de indivíduos e pequenos grupos, quanto a vertente de organização do trabalho e sistemas de representação dos funcionários; RH estratégico, que envolve todas as estratégias adotadas pelo negócio e se volta para a mensuração de seus efeitos no desempenho organizacional; e RH internacional, que aborda a gestão de RH em organizações que atuam para além de suas fronteiras nacionais (BOXALL, PURCELL; WRIGHT, 2008).

A partir de uma sistemática revisão da literatura que, segundo Lengnick-Hall *et al* (2009), refletiu as direções e tendências que os pesquisadores tomaram em aproximadamente três décadas de pesquisa, foram propostos sete eixos temáticos em GERH. São eles: perspectiva contingencial e alinhamento; criação de contribuições estratégicas; componentes e estrutura do sistema de RH; expansão do escopo da GERH; implementação e execução de práticas de RH; questões metodológicas. Esses eixos temáticos, que nortearam a pesquisa realizada para fins deste artigo, são apresentados no Quadro 1.

**Quadro 1: Eixos Temáticos de GERH**

Tema de GREH	Descrição	Principais autores e subtemas
<p><b>1. Perspectiva contingencial e alinhamento</b></p>	<p>Este tema versa sobre relacionamentos contingenciais e maneiras de alinhar atividades de RH aos resultados estratégicos desejados. Parte-se do entendimento de que determinadas práticas contribuem para o melhor desempenho organizacional desde que combinadas com objetivos específicos, condições e interesses estratégicos.</p>	<p>Miles e Snow (1984); Schuler e Jackson (1987); Lengnick-Hall e Lengnick-Hall (1988); Baird e Mesholuam (1988); Jackson, Schuler e Rivero (1989); Milliman, Von Glinow e Nathan (1991); Wright e Snell (1998); Mesch e Perry (1995); Arthur (1994); Jackson e Schuler (1995); Wright, Smart e McMahan (1995); Delery (1998); Kepes e Delery (2007); Boxall (1998); Barney e Wright (1998); Milliman <i>et al</i> (1991); Cabrera e Bonache (1999); De Pablos (2005); Lepak, Marrone e Takeuchi (2004); Werbel e DeMarie (2005); Richard, Murthi e Ismail (2007), entre outros.</p> <p><b>1.1 Perspectiva contingencial</b> - Batt (2000); Skaggs e Youndt (2004); Teo (2000); Rodwell e Teo (2004); Teo e Crawford (2005); Daley e Vasu (2005); Welbourne e Andrews (1996); Welboure e Cyr (1999); Cyr, Johnson e Welbourne (2000); Ericksen e Dyer (2005), entre outros.</p> <p><b>1.2 Modelos</b> - Delery e Doty (1996); Youndt <i>et al</i> (1996); Boxall e Purcell (2008); Takeuchi, Wakabayashi e Chen (2003); Chang e Huang (2005); Michie e Sheehan (2005); Stavrou e Brewster (2005); Orlitzky e Frenkel (2005); Martín-Alcázar, Romero-Fernández e Sánchez-Gardney (2005), entre outros.</p>
<p><b>2. Criação de contribuições estratégicas</b></p>	<p>Este tema focaliza as contribuições do capital humano, as capacidades estratégicas e o desempenho competitivo da organização.</p>	<p>Tichy, Fombrun e Devanna (1982); Evans (1986); Wright e Snell (1991); Wright e McMahan (1992), entre outros.</p> <p><b>2.1 Teoria da visão da firma baseada em recursos e criação de contribuições estratégicas</b> - Wright, Dunford e Snell (2001); Boxall e Purcell (2000); Lado e Wilson (1994); Kamoche (1996); Taylor, Beechler e Napier (1996); Barney e Wright (1998); Matusik e Hill (1998); Colbert (2004), entre outros.</p> <p><b>2.2 Práticas de RH e contribuições estratégicas</b> - Khatri (2000); Richard e Johnson (2001); Ahmad e Schroeder (2003); Harris e Obgonna (2001); Huang (2000); Vlachos (2008); Lepak <i>et al</i> (2007); Nikandrou e Papalexandris (2007), entre outros.</p> <p><b>2.3 Capital humano e contribuições estratégicas</b> – Huselid, Jackson e Schuler (1997); Green <i>et al</i> (2006); Hitt <i>et al</i> (2001); Kor e Leblebici (2005); Hatch e Dyer (2004); Carmelli e Schaubroeck (2005); Lewis e Heckman (2006), entre outros.</p> <p><b>2.4 Capital social e contribuições estratégicas</b> – Leana e Van Buren (1999); Collins e Clark (2003); Evans e Davis (2005); Youndt e Snell (2004), entre outros.</p>

Tema de GERH	Descrição	Principais autores e subtemas
<b>3. Componentes e estrutura do sistema de RH</b>	Este tema visa desmembrar o sistema de RH em elementos passíveis de serem examinados de maneira detalhada. Tais elementos podem ser combinados gerando configurações únicas, bem como a organização de atividades de RH a partir de sistemas integrados.	Schuler (1992); Delery (2006), entre outros. <b>3.1 Subsistemas de RH e sistemas de trabalho de alta performance</b> – Arthur (1994); Dyer e Reeves (1995); MacDuffie (1995); Huselid (1995); Shih, Chiang e Hsu (2006); Macky e Boxall (2008), entre outros. <b>3.2 Arquitetura do sistema de RH</b> - Tsui <i>et al</i> (1997); Lepak e Snell (1999; 2002); Lepak, Takeuchi e Snell (2003); Liu <i>et al</i> (2003); Palthe e Kossek (2003); Kang, Morris e Snell (2007); Kulkarni e Ramamoorthy (2005); Wright, Snell e Jacobsen (2004), entre outros.
<b>4. Expansão do escopo da GERH</b>	Este tema trata do desenvolvimento de capacidades estratégicas e contribuições competitivas além da unidade de negócio, da firma ou das partes interessadas.	Schuler e MacMillan (1984); Porter (1985); Lengnick-Hall e Lengnick-Hall (1999); Tsui (1987); Gardner (2005); Schuler, Dowling e DiCieri (1993); Martin e Beaumont (2001); Minbaeva <i>et al</i> (2003); Björkman e Lervik (2007); Wei e Lau (2005); Wang, Bruning e Peng (2007); Som (2007); Wocke, Bendixen e Rijamampianina (2007); Akhtar, Ding e Ge (2008); Ngo, Lau e Foley (2008), entre outros. <b>4.1 GERH fora da organização focal</b> – Schuler e MacLillan (1984); Lengnick-Hall e Lengnick-Hall (1999); Tsui (1987); Boxall e Purcell (2008); Colakoglu <i>et al</i> (2006). <b>4.2 GERH no contexto internacional</b> – Milliman <i>et al</i> (1991); Schuler, Dowling e DeCieri (1993); Martin e Beaumont (2001); Kostova (2003); Minbaeva, Pedersen, Björkman, Fey e Perk (2003); Björkman e Lervik (2007); Wei e Lau (2005); Wang, Bruning e Peng (2007); Som (2007); Wocke, Bendixen e Rijamampianina (2007); Akhtar, Ding e Ge (2008); Ngo, Lau e Foley (2008), entre outros.
<b>5. Implementação e execução de práticas de RH</b>	Este tema versa sobre a habilidade da firma de executar as práticas pretendidas e alcance de resultados estratégicos em RH.	Truss e Gratton (1994); Boswell (2006); Khilji e Wang (2006); Sheehan, Cooper, Holland e DeCieri (2007); Bartram <i>et al</i> (2007), entre outros.
<b>6. Mensuração de resultados em GERH</b>	Este tema se volta para a determinação de medidas válidas e representativas das atividades de RH.	Rogers e Wright (1998); Boxall e Purcell (2008); Kaye (1999); Panayotopolou, Bourantas e Papalexandris (2003); Way e Johnson (2005), entre outros.
<b>7. Questões metodológicas</b>	Este tema versa sobre modelos conceituais e pressupostos teóricos em GERH.	Gerhart <i>et al</i> (2000); Huselid e Becker (2000); Gerhart, Wright e McMahan (2000); Wright <i>et al</i> (2001); Wright, Snell e Dyer (2005); Wright e Haggerty (2005); Arthur e Boyles (2007); Kepes e Delery (2006); Colakoglu <i>et al</i> (2006), entre outros.

Fonte: Elaborado com base em Lengnick-Hall *et al*, 2009.

Depreende-se da análise do Quadro 1 que existe aderência entre as dimensões de GERH idealizadas por Boxall, Purcell e Wright (2008) e os temas/subtemas de GERH propostos na classificação de Lengnick-Hall *et al* (2009). É possível identificar o micro RH no subtema 2.2, bem como nos temas 3 e 5. O RH estratégico se apresenta de maneira difusa entre os temas 1, 2 e 6 e o RH internacional é representado pelo tema 4, sobre expansão do escopo da GERH.

Com base nos elementos conceituais e teóricos apresentados nessa seção, a GERH se desenvolveu tanto em abrangência quanto em profundidade tendo como fio condutor questões ontológicas e epistemológicas. Trata-se de um campo que ainda está adquirindo consistência e, aos poucos, delineando sua identidade.

Diante do objetivo de investigação proposto e do referencial conceitual/teórico que embasou este estudo, serão apresentados os aspectos metodológicos que nortearam a pesquisa.

### 3. Metodologia

Visando ao alcance do objetivo de investigação proposto, este estudo, de natureza exploratória foi realizado por pesquisa bibliométrica.

A pesquisa bibliométrica pode ser considerada de caráter teórico-empírico. O caráter teórico envolveu o resgate bibliográfico sobre a produção de conhecimento em GERH – que para os fins deste estudo se caracterizou pela presença em periódicos e eventos relacionados ao tema; o caráter empírico, por sua vez, envolveu a categorização (qualificação) e mensuração (quantificação).

De acordo com Alvarenga (1998), a pesquisa bibliométrica promove resultados que refletem aspectos quantitativos de campos do conhecimento, apresentando ângulos de produtividade de autores ou de fontes discursivas, bem como constatações de regularidades que podem resultar em fatos históricos no processo de evolução de uma disciplina.

Entre as possíveis contribuições da pesquisa bibliométrica, Vanti (2002) destaca: a identificação de tendências de um campo de estudos, permitindo a análise e previsão de futuras publicações; a avaliação dos aspectos estatísticos da linguagem, das palavras e das frases do material identificado; bem como, e mais importante para este estudo, avaliar o crescimento do conhecimento em uma área.

Foram consideradas as publicações realizadas tanto em âmbito nacional quanto internacional no horizonte temporal de 2001 a 2011. A produção nacional foi definida com base em periódicos classificados pelo índice WebQualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior de 2011 (CAPES, 2012). A partir dessa classificação, optou-se pelos periódicos que atendessem a dois critérios, simultaneamente: constar entre os estratos A1, A2, B1 e B2 da área que reúne a produção de Administração/Contábeis e Turismo da plataforma WebQualis da CAPES; apresentar citação do periódico na metodologia de trabalhos de revisão de literatura no Brasil no campo da Administração (ROSSONI, 2004; CARDOSO *et al*, 2005; HOPPEN, MEIRELLES, 2005).

Para a produção internacional foi adotado o índice *Journal Citation Reports - JCR* da *ISI Web of Knowledge* (JCR, 2012). Esse índice ordena os principais periódicos internacionais de acordo com seus fatores de impacto (PODSAKOFF *et al*, 2005; CROSSAN; APAYDIN, 2010). O processo de triagem dos periódicos internacionais se concentrou duas áreas de produção teórica: a de *Management* e a de *Business*. Em ambas optou-se pela seleção dos primeiros três periódicos com maior fator de impacto.

Os periódicos que atenderam a esse critério, porém não estavam alocados em funções específicas da Administração, foram considerados como sendo de Administração Geral. No que tange aos periódicos específicos sobre RH, foi feita uma busca nas mesmas bases pelas publicações que contivessem em seu título o termo *Human*. Isso resultou na seleção de sete periódicos de RH dentro do Índice JCR. Estes foram encontrados somente na área de

*Management*, sendo que no campo de *Business* não foi encontrado periódico algum com a nomenclatura *Human* em seu título.

Com receio de que a produção nacional ficasse prejudicada pelo fato de nenhum dos periódicos ser específico de RH, foram consultados os anais de um congresso de âmbito nacional: o Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD) – por ser classificado como Qualis E1 no índice WebQualis da CAPES na época da coleta dos dados e por ter sido amplamente utilizado em pesquisas de revisão da produção acadêmica no país (TONELLI *et al* 2003). Optou-se por analisar os trabalhos publicados nas divisões de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho pela aderência ao tema de interesse.

Com base nos procedimentos anteriormente relatados, obteve-se o resultado da triagem de publicações acadêmicas e profissionais, conforme o Quadro 2.

**Quadro 2: Principais fontes de publicação selecionadas para a pesquisa bibliométrica**

Meios	Fonte	Critério
Pesquisas internacionais de RH	SHRM	Não-acadêmicas
	WERS	
	Eurofound	
Pesquisa Nacional de RH	Delphi-RH 2010	Não-acadêmica
Artigos sobre Tendências e Temas Emergentes em RH – Nacionais	RAC: Revista de Administração Contemporânea	Qualis A1, A2, B1 e B2, dentre esses os que são utilizados nos artigos da área.
	RAC Eletrônica: Revista de Administração Contemporânea – Eletrônica	
	RAE: Revista de Administração	
	RAE Eletrônica: Revista de Administração - Eletrônica	
	RAM: Revista de Administração Mackenzie	
	RAUSP: Revista de Administração da USP	
	READ: Revista Eletrônica de Administração	
	BAR: <i>Brazilian Administration Review</i>	
EnANPAD	Qualis E1 e utilizado em artigos da área.	
Artigos sobre Tendências e Temas Emergentes em RH - Internacionais	<i>Academy of Management Review</i>	Os três primeiros de acordo com o fator de impacto no índice JCR nas categorias <i>Business</i> e <i>Management</i>
	<i>Academy of Management Annals</i>	
	<i>Academy of Management Journal</i>	
	<i>Human Resource Management Review</i>	Periódicos sobre RH que aparecem na categoria de <i>Management</i> do JCR Classificação de 2010.
	<i>Organizational Behavior and Human Decision Process</i>	
	<i>Human Relations</i>	
	<i>Human Resource Management</i>	
	<i>The International Journal of Human Resource Management</i>	
	<i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i>	
	<i>Human Resource Development Quartely</i>	
	Na categoria <i>Business</i> , não constam periódicos com o termo pesquisado ( <i>Human</i> ).	

Os artigos que versavam sobre gestão de RH/pessoas nesses periódicos e anais de congressos foram, então, pré-selecionados. Os passos seguintes obedeceram aos procedimentos propostos por Crossan e Apaydin (2010): identificação dos critérios de seleção do termo de busca; compilação; classificação e categorização dos resultados; e síntese.

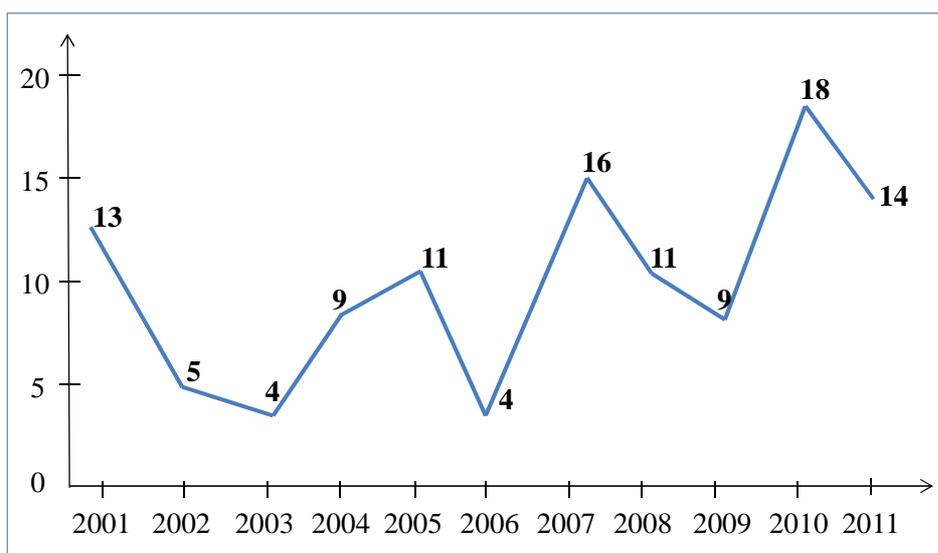
Partiu-se da palavra “estratégia” como termo de busca na base de artigos. A compilação, classificação, categorização e síntese foi realizada com base nos eixos temáticos propostos por Lengnick-Hall *et al* (2009), que foram apresentados anteriormente no referencial teórico deste estudo.

#### 4. Análise da Produção Acadêmica

Diante do plano metodológico previamente traçado, foram identificados 133 artigos nos periódicos selecionados no período de 2001 a 2011. Desses artigos, 19 foram descartados por: não se referir ao tema estudado; não obedecer aos critérios estabelecidos; e não ter sido possível efetuar a leitura (arquivo corrompido). Dessa forma, 114 artigos foram considerados para fins de análise.

Apresenta-se, então, a distribuição desses artigos ao longo do tempo considerando o horizonte temporal previamente definido (Figura 1).

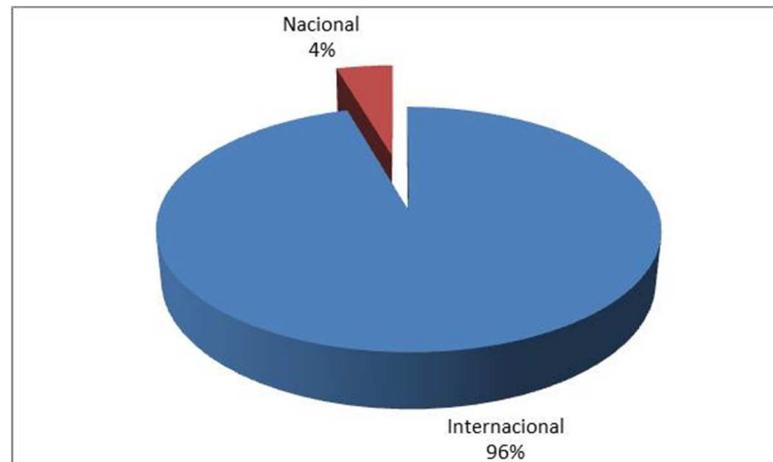
**Figura 1 – Publicações de GERH no período pesquisado**



Verificou-se que a distribuição das publicações não apresentou regularidade anual. Verificou-se também que a segunda metade da década reuniu a maior quantidade de publicações, sendo o ápice o ano de 2010. Contudo, apenas com base nesses resultados não foi possível identificar uma tendência de aumento nas publicações de GERH.

Quanto à origem das publicações, a grande maioria é estrangeira (internacional). Isso se deve, sobretudo, ao fato de haver um número restrito de publicações nacionais na base considerada.

**Figura 2 - Distribuição dos artigos por origem de periódico/evento**



A distribuição dos artigos pelos periódicos/anais de eventos foi bastante heterogênea, conforme o Quadro 3. Observou-se que alguns periódicos se destacaram pela maior incidência de artigos.

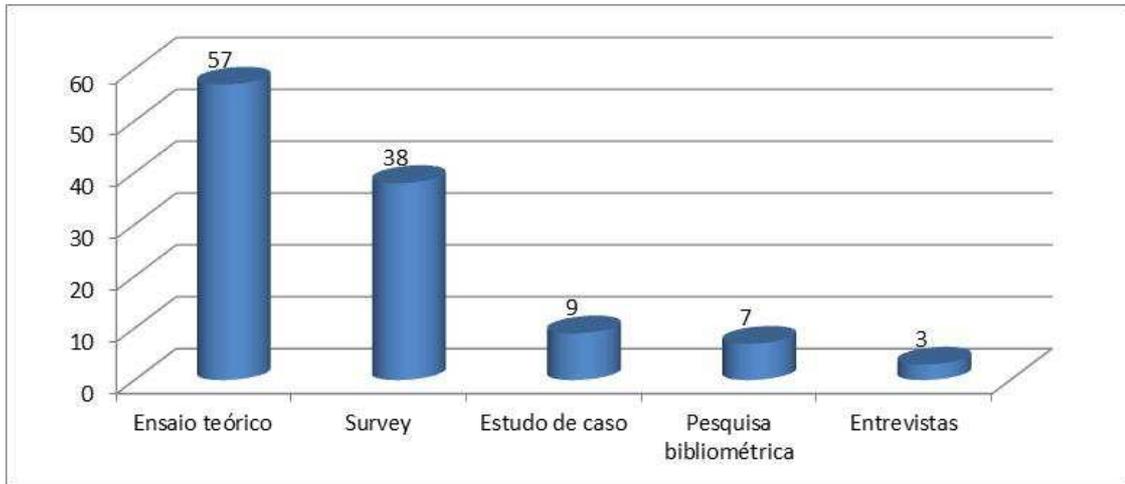
**Quadro 3: Distribuição dos artigos por periódico/anais de evento**

Periódico/Anais de Evento	Quantidade
Human Resource Management Review	26
The International Journal of Human Resource Management	24
Human Resource Management	12
Asia Pacific Journal of Human Resources	10
Human Resource Development Quarterly	8
Human Relations	6
Academy of Management Journal	4
Academy of Management Review	4
EnANPAD	3
Organizational Behavior and Human Decision Processes	2
Personnel Review	2
Outros	13

Os periódicos *Human Resource Management Review*, *The International Journal of Human Resource Management*, *Asia Pacific Journal of Human Resources* e *Human Resource Management* responderam por mais da metade das publicações no período analisado (67%). Os periódicos e anais que não chegaram a apresentar, em média, uma publicação anual sobre o tema GERH foram agrupados na categoria Outros.

O *design* metodológico predominante nos artigos foi o ensaio teórico, seguido pela *survey* com predominância de análises quantitativas, conforme a Figura 3.

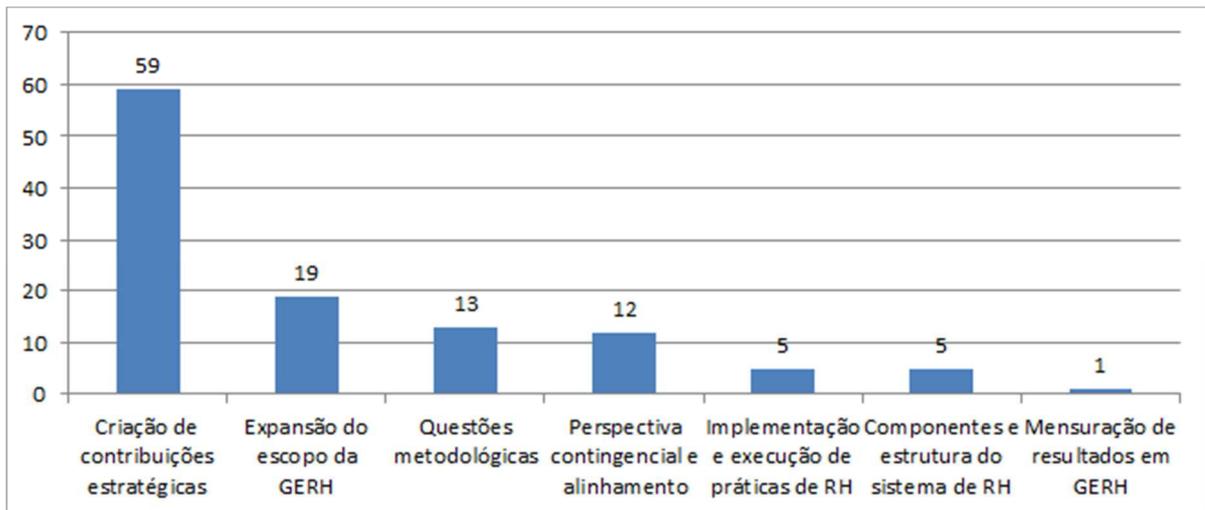
**Figura 3 – Design metodológico dos artigos**



Entre os temas considerados para análise dos artigos, houve predominância de criação de contribuições estratégicas, que segundo Lengnick-Hall *et al* (2009), engloba artigos sobre teoria da visão da firma baseada em recursos e contribuições estratégicas, práticas de RH e contribuições estratégicas, capital humano e contribuições estratégicas, capital social e contribuições estratégicas.

Na sequência é apresentada a distribuição dos artigos por tema (Figura 4). Para facilitar a interpretação, essa distribuição é detalhada na página seguinte (Quadro 4).

**Figura 4 – Artigos por tema**



**Quadro 4: Distribuição dos artigos por tema e por ano**

Ano	Criação de contribuições estratégicas	Expansão do escopo da GERH	Questões metodológicas	Perspectiva contingencial e alinhamento	Implementação e execução de práticas de RH	Componentes e estrutura do sistema de RH	Mensuração de resultados em GERH
2001	9	0	3	1	0	0	0
2002	1	1	0	0	3	0	0
2003	2	2	0	0	0	0	0
2004	5	3	1	0	0	0	0
2005	8	1	1	1	0	0	0
2006	3	0	1	0	0	0	0
2007	4	4	0	4	0	4	0
2008	5	1	1	3	0	0	1
2009	4	1	3	1	0	0	0
2010	7	6	2	1	1	1	0
2011	11	0	1	1	1	0	0

A distribuição dos artigos por tema e por ano revelou que a criação de contribuições estratégicas foi o único tema que apresentou publicações em todos os anos, respondendo por mais da metade (52%) dos 114 artigos analisados no período considerado. Os anos de 2011, 2001 e 2005 foram, nessa ordem, os anos que apresentaram maior quantidade de publicações.

## 5. Considerações Finais

Neste estudo de natureza exploratória propôs-se identificar os temas para os quais as principais publicações de GERH se voltaram no período de 2001 a 2011 com base na classificação proposta por Lengnick-Hall *et al* (2009), derivada de uma sistemática revisão da literatura. Foram consultados 114 artigos provenientes de produções nacionais e internacionais selecionadas pelos critérios anteriormente explicitados.

A pesquisa bibliométrica revelou que dois periódicos concentraram as publicações nesse período: *Human Resource Management Review* e *The International Journal of Human Resource Management*; o design metodológico predominante dos artigos foram ensaio teórico e *survey*; e o subtema que se destacou pela maior incidência de artigos foi criação de contribuições estratégicas.

Verificou-se que a GERH se desenvolveu substancialmente desde seu surgimento em meados da década de 1980, tornando-se uma importante linha de pesquisa em gestão de RH. É possível afirmar, com base na análise das publicações nacionais e internacionais, que a GERH consiste em um campo amplo e dinâmico, e que apresenta características nítidas a ponto de ser desmembrado em temas e subtemas de pesquisa.

Este estudo contribuiu para o mapeamento da produção nacional e internacional de GERH. Se por um lado a ausência de periódicos nacionais consistiu em uma importante limitação da pesquisa, por outro revelou que com base nos critérios utilizados a GERH se encontra estágio menos avançado no Brasil, quando comparado aos parâmetros internacionais. Essa constatação suscita pesquisas sobre barreiras e facilitadores da GERH no Brasil, considerando tanto o ambiente organizacional interno quanto externo.

A análise da produção em GERH apontou para a necessidade de estudos que investiguem em profundidade a natureza das contribuições estratégicas. Questiona-se: Em que consistem as contribuições estratégicas de RH? Quais processos, atividades ou iniciativas geram essas contribuições? Sob quais condições a GERH se torna mais contributiva para a implementação da estratégia? Como essas contribuições subsidiam a implementação da

estratégia organizacional? Questionamentos como esses, que emergiram deste estudo, representam desafios e oportunidades de investigações futuras.

## 6. Referências

ALBUQUERQUE, L. G. A gestão estratégica de pessoas. In: FLEURY, M. T. L. (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, p. 35-50, 2002.

ALBUQUERQUE, L. G.; LEITE, N. P. (Org.). **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2009.

ALVARENGA, L. Bibliometria e arqueologia do saber de Michel Foucault: traços de identidade teórico-metodológica. **Revista Ciência da Informação**. n. 27, v. 3, p. 1-9, 1998.

ARMSTRONG, M. **Handbook of strategic human resource management**. 5<sup>th</sup> ed. London: Kogan Page, 2011.

BARNEY, J. B.; WRIGHT, P. M. On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage. **Human Resource Management**. v. 37, n. 1, p. 31-46, 1998.

BARRETO, L. M. T. S. *et al.* Gestão de pessoas: projetando desafios e tendências para 2015. In: VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD – ENEO 2010. **Anais do VI ENEO**. Florianópolis: Anpad, 2010.

BOXALL, P.; PURCELL, J.; WRIGHT, P. (Ed.). **The Oxford handbook of human resource management**. Oxford: Oxford University Press, 2008.

CALDAS, M. P.; TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. M. B. Espelho, espelho meu: meta-estudo da produção científica em recursos humanos nos ENANPADs da Década de 90. In: Encontro da ANPAD – EnANPAD 2002. **Anais do EnANPAD 2002**. Florianópolis: ANPAD, 2002.

**COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR – CAPES**. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/>. Acesso em 2012.

CARDOSO, R. L. *et al.* Pesquisa científica em contabilidade entre 1990 e 2003. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. v. 45, n. 2, p. 34-35, abr-jun, 2005.

COLBERT, B. A. *The complex resource-based view: implications for theory and practice in strategic human resource management*. **Academy of Management Review**. v. 29, n. 3, p. 341-358, 2004.

CROSSAN, M. A.; APAYDIN, M. *A multi-dimensional framework of organizational innovation: a systematic review of the literatures*. **Journal of Management Studies**. v. 47, n. 6, p. 1155-1191, September 2010.

DELERY, J. E.; DOTY, D. H. *Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions*. **Academy of Management Journal**. v. 39, n. 4, p. 802-835, 1996.

DYER, L. *Studying human resource strategy: an approach and an agenda*. **Industrial Relations**. v. 23, n. 2, p. 156-169, 1984.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. A. *Trends of the human resources management model in Brazilian companies: a forecast according to opinion leaders from the area. The International Journal of Human Resource Management*. v. 16, n. 7, p. 1211-1227, Feb 2007.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. G. (Coord.). **Delphi 2010** – edição confirmatória. Tendências em gestão de pessoas nas empresas brasileiras. São Paulo: PROGEP/FIA, 2011.

FIUZA, G. D. *et al.* Políticas de gestão de pessoas: cenário dos estudos publicados nos periódicos da área de Administração. In: XXXIV Encontro da ANPAD – EnANPAD 2010. **Anais do XXXIV EnANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

GUEST, D. E. *Human resource management and industrial relations. Journal of Management Studies*. v. 24, n. 5, p. 503-521, 1987.

HOPPEN, N.; MEIRELLES, F. S. Sistemas de informação: um panorama da pesquisa científica entre 1990 e 2003. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. v. 45, n. 1, p. 24-35, jan-mar 2005.

**JOURNAL CITATION REPORTS – JCR**. Disponível em: <http://admin-apps.webofknowledge.com/JCR/JCR> . Acesso em 2012.

LEGG, K. *Human resource management: rhetorics and realities. Anniversary edition*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2005.

LENGNICK-HALL, M. L. *et al.* Strategic human resource management: the evolution of the field. **Human Resource Management Review**. v. 19, n. 2, p. 64-85, June 2009.

PODSAKOFF, P. M. *et al.* The influence of management journals in the 1980s and 1990s. **Strategic Management Journal**. v. 26, p. 473-488, 2005.

**PROGEP-FIA**. Disponível em: <http://www.progep.org.br/MelhoresEmpresas/default.asp>. Acesso em: 11/12/2012.

ROSSONI, L. **A dinâmica de relações no campo da pesquisa em organizações e estratégia no Brasil: uma análise institucional**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

SCHULER, R. S.; JACKSON, S. E. *Linking competitive strategies with human resource management practices. Academy of Management Executive*. v. 1, n. 3, p. 207-219, 1987.

TONELLI, M. J. *et al.* Produção Acadêmica em Recursos Humanos no Brasil: 1991-2000. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. v. 43, n. 1, p. 105-122, 2003.

VANTI, N. A. P. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da Informação**. v. 31, n. 2, p. 152-162, maio-agosto 2002.

WRIGHT, P. M.; McMAHAN, G. C. *Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of Management*. v. 18, n. 2, p. 295-320, 1992.