



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS TERESINA CENTRAL
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

SARA CRISTINA DE OLIVEIRA SILVA

**INDICADORES BIBLIOMÉTRICOS DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA
SOBRE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COM FOCO EM
SUSTENTABILIDADE**

TERESINA-PI

2024

SARA CRISTINA DE OLIVEIRA SILVA

**INDICADORES BIBLIOMÉTRICOS DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA
SOBRE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COM FOCO EM
SUSTENTABILIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do Curso de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Teresina Central.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Valdivino Rocha Lima.

TERESINA-PI

2024

INDICADORES BIBLIOMÉTRICOS DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COM FOCO EM SUSTENTABILIDADE

Sara Cristina de Oliveira Silva¹
Francisco Valdivino Rocha Lima²

RESUMO

A gestão de recursos humanos com foco na sustentabilidade tem se destacado como uma área de crescente interesse acadêmico. Este estudo se propõe analisar a produção científica internacional sobre gestão de recursos humanos com ênfase em sustentabilidade, no período de 20 anos, de 2004 a 2023, na base de dados *Scopus*. Utilizando a análise bibliométrica, foram examinados 1.661 trabalhos publicados. Os principais resultados identificaram que países de todos os continentes contribuíram com pesquisas sobre o tema; observou-se um crescimento considerável a partir do ano de 2019; os Estados Unidos destacam-se pelo maior número de publicações; o Brasil tem destaque nas universidades com o maior número de publicações por instituição e pela quantidade de publicações de um mesmo autor; os artigos mais relevantes, segundo o algoritmo da base *Scopus*, combinam as qualidades de periódicos com o maior número de publicações, citações e o ano de publicação mais recente. Notou-se que a temática possui relevância multidisciplinar, considerando as áreas de estudo dos autores e o conteúdo dos periódicos que publicaram a respeito. A análise apontou que a tendência das pesquisas se direciona para como as empresas podem alcançar a sustentabilidade, devendo atuar em benefício próprio e da comunidade, assim como para a possibilidade de essas descobertas serem aplicadas nas mais diversas áreas do conhecimento.

Palavras-Chave: gestão de pessoas; sustentabilidade; vantagem competitiva; RH verde; bibliometria.

ABSTRACT

Human resources management with a focus on sustainability has emerged as an area of growing academic interest. This study aims to analyze international scientific production on human resources management with an emphasis on sustainability, over a 20-year period, from 2004 to 2023, in the *Scopus* database. Using bibliometric analysis, 1,661 published works were examined. The main results identified that countries from all continents contributed to research on the topic; considerable growth was observed from 2019 onwards; the United States stands out for the largest number of publications; Brazil stands out in universities with the highest number of publications per institution and the number of publications by the same author; The most relevant articles, according to the *Scopus* database algorithm, combine the qualities of journals with the highest number of publications, citations and the most recent year of publication. It was noted that the theme has multidisciplinary relevance, considering the authors' areas of study and the content of the journals they published on the

¹ Graduanda do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Federal do Piauí (IFPI). E-mail: dra.saraoliveira@gmail.com

² Doutor em Ciência da Propriedade Intelectual (UFS). Graduado em Administração (UESPI). Professor do Instituto Federal do Piauí (IFPI). E-mail: valdivino@ifpi.edu.br

subject. The analysis pointed out that the research trend is directed towards how companies can achieve sustainability, and must act for their own benefit and that of the community, as well as the possibility of these discoveries being applied in the most diverse areas of knowledge.

Keywords: people management; sustainability; competitive advantage; green HRM; bibliometrics.

Data de aprovação: 26/03/2024.

1 INTRODUÇÃO

Em um mundo caracterizado por eventos Cisne Negro, como a pandemia de Covid-19, que desafiam as previsões e exigem respostas rápidas e adaptativas das organizações, a sustentabilidade emerge como um pilar essencial para a resiliência empresarial (Bhattacharjee; De, 2022; Taleb, 2015). Esses eventos inesperados destacam a importância de uma gestão de recursos humanos (GRH) ágil e focada na sustentabilidade, capaz de não apenas responder a crises imediatas, mas também de promover o desenvolvimento sustentável a longo prazo.

Sustentabilidade é um conceito atual e visionário que, quando aplicado, permite à empresa crescer até mesmo frente a seus concorrentes. Cabe à gestão de recursos humanos (GRH) administrar a implantação desse conceito na prática organizacional. As corporações precisam concentrar sua atenção nos recursos imateriais, como o conhecimento e a valorização do capital humano (Lyken-Segosebe et al., 2020; Koster; Benda, 2020; Karasek, 2020; Lima; Santos, 2020), bem como o seu uso prático em atividades que reduzam os impactos ambientais.

A gestão de recursos humanos desempenha um papel fundamental e estratégico dentro da empresa, sendo responsável por elaborar e gerir políticas e práticas, liderar pessoas com responsabilidade e ética, o que pode resultar na melhoria da qualidade de vida e bem-estar dos profissionais que atuam na organização (Proença, 2022). Portanto, infere-se que a GRH é valiosa para atingir o diferencial competitivo, uma vez que impulsiona práticas essenciais para a operacionalização sustentável do negócio e que são dificilmente replicáveis (Koster; Benda, 2020; Karasek, 2020; Lima; Santos, 2020).

Ao longo dos últimos anos, diversos pesquisadores têm estudado a relação entre recursos humanos e sustentabilidade (Parente; Fischer, 2014). Sendo um tema emergente e considerando que os recursos naturais estão se tornando escassos, a

GRH pode favorecer o desenvolvimento sustentável dos negócios (Genari; Macke, 2022). Dado o exposto, o problema que se levanta para o presente estudo é: no âmbito internacional, como de caracterizar a produção científica sobre gestão de recursos humanos com ênfase em sustentabilidade?

Para responder a essa questão norteadora, este trabalho tem como objetivo geral caracterizar a produção científica internacional sobre gestão de recursos humanos com foco em sustentabilidade. E, como objetivos específicos: mapear os trabalhos científicos publicados em periódicos e anais de congressos indexados na base de dados *Scopus*, no período de 2004 a 2023; analisar os principais indicadores bibliométricos relacionados ao tema; e apontar as principais tendências das pesquisas no campo de estudo. Assim, a pesquisa pretende contribuir com o avanço do conhecimento teórico relacionado ao tema.

Para cumprir os objetivos propostos, o trabalho foi estruturado em seções, as quais são: na primeira seção, apresentam-se a importância do tema e o objetivo proposto para a pesquisa. Na segunda seção, realiza-se uma breve caracterização da legislação referente à sustentabilidade ambiental e de como ela se relaciona com a gestão de recursos humanos. A terceira seção detalha a metodologia aplicada ao desenvolvimento do estudo, e na quarta são apresentados os resultados alcançados, incluindo a apresentação dos indicadores bibliométricos elaborados. A quinta e última seção traz as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SUSTENTABILIDADE: CONCEITO, OBJETIVOS E LEGISLAÇÃO

Ao longo dos anos, as empresas provocaram degradação ao meio ambiente ao usar e descartar recursos naturais de forma indiscriminada em prol da produtividade. Essa realidade vem se modificando com a criação de legislações que visam promover a sustentabilidade empresarial, focando no desenvolvimento das organizações com a aplicação de práticas que protegem o meio ambiente. Assim, cada país ou região aplica normas ou leis compatíveis com sua realidade local (Feil; Schreiber, 2017; Loviscek, 2021).

No Brasil, a Constituição Federal, promulgada em 1988, estabelece em seus artigos 170 e 225 que a proteção ao meio ambiente é um direito da coletividade e um dos princípios gerais da atividade econômica. Além disso, a Lei nº 6.938, de 1981,

regulamenta diversas atividades relacionadas ao meio ambiente. Por outro lado, os Estados Unidos baseiam-se nas doutrinas da *common law* e em leis federais, destacando-se a Lei Nacional de Política Ambiental de 1970, que visa promover ações focadas na proteção ambiental. Enquanto isso, a política ambiental da União Europeia foi estabelecida em 1972, quando os chefes de Estado e de Governo enfatizaram a importância de ações ambientais comunitárias. Essa diversidade de abordagens reflete a complexidade e a importância global da legislação ambiental para a sustentabilidade (Lago, 2013; Souza, 2023).

Em 1972, um marco na conscientização ambiental foi estabelecido com a realização da primeira Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, em Estocolmo, Suécia. Esse evento pioneiro reuniu líderes mundiais para discutir desafios ambientais globais e a necessidade premente de ações coordenadas para proteger e preservar o meio ambiente para as gerações futuras (Lago, 2013). Essa conferência marcou um ponto de virada na forma como o mundo encara as questões ambientais. As discussões e compromissos estabelecidos em Estocolmo pavimentaram o caminho para uma série de acordos e iniciativas ambientais posteriores, moldando a agenda ambiental global nas décadas seguintes (Menezes, 2019).

A conscientização sobre os desafios ambientais e a importância da sustentabilidade cresceu, resultando em um aumento significativo no número de países, organizações e indivíduos comprometidos com a proteção do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável. No entanto, os desafios persistem e a necessidade de cooperação internacional contínua e ação concertada nunca foi tão premente (Menezes, 2019; Lago, 2013).

Em 2022, a Organização das Nações Unidas declarou que um meio ambiente saudável é direito de todas as pessoas. Apesar de não ter poder legislativo, sua credibilidade possui reconhecimento mundial, e suas declarações servem como orientação para países que ainda não possuem legislação direcionada à proteção do meio ambiente ou cujas normas não são eficazes (ONU, 2022).

Ao longo das últimas décadas, emergiu uma diversidade de conceitos e abordagens para tratar da sustentabilidade em diferentes esferas da sociedade. Entre esses, destaca-se o trabalho de John Elkington, que ressaltou a importância de considerar os impactos econômicos, sociais e ambientais das atividades corporativas (Feil; Schreiber, 2017; Loviscek, 2021).

O conceito do tripé da sustentabilidade, proposto por Elkington, sugere que as empresas devem operar baseadas em três pilares interconectados: social, ambiental e financeiro, integrando-os em suas operações e estratégias de negócios para contribuir para um futuro mais justo, próspero e sustentável para todos (Souza, 2023; Feil; Schreiber, 2017; Loviscek, 2021).

2.2 RECURSOS HUMANOS E SUSTENTABILIDADE

Já no século XIX, Karl Marx defendia que o trabalho humano, além de sua dimensão física, engloba a expressão da criatividade e do potencial humano, configurando-se como uma fonte primordial de riqueza. Esse entendimento originou o conceito de capital humano, que valoriza o conhecimento, as habilidades e a experiência dos trabalhadores como ativos importantes para as empresas. No contexto atual, o trabalho intelectual ganha destaque, demandando das empresas novas estratégias para gerenciar e valorizar o capital humano. Isso inclui reconhecer o valor intangível de competências como conhecimento técnico, resolução de problemas, criatividade e comunicação (Campos; Miranda, 2022; Nunes; Ghedine, 2022).

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) tem a responsabilidade de alinhar os objetivos da empresa com as expectativas e realidades dos colaboradores, sempre em conformidade com a legislação trabalhista vigente. Esse alinhamento é essencial para gerir de forma holística o material humano e identificar divergências entre as metas organizacionais e a prática (Colomby; Scherer; Vaclavik, 2021; Soares; Rosa, 2021; Varzoni; Amorim, 2021).

O desenvolvimento de práticas sustentáveis surge da necessidade de harmonizar as atividades humanas com a proteção ambiental. Isso implica em repensar o uso de recursos naturais, como o papel e a água, visando caminhos mais sustentáveis que beneficiem tanto o ser humano quanto o meio ambiente. Tal abordagem requer uma integração das dimensões social, econômica, cultural e política em direção à sustentabilidade, entendida como a manutenção da vitalidade e integridade do planeta (Boff, 2017; Serrão; Almeida; Carestiato, 2020).

O conceito de sustentabilidade, abordado por Thomas Malthus no século XVIII, já destacava o desafio do desequilíbrio entre crescimento populacional e recursos disponíveis. Apesar de suas previsões terem sido mitigadas por avanços tecnológicos

e industriais, novas disparidades, como na distribuição de saneamento básico e renda, emergiram. Assim, a busca por ações sustentáveis se ajusta às necessidades de cada era, país ou região, mantendo sua relevância (Paula, 2019).

O debate sobre sustentabilidade evoluiu para abordar questões globais, com mais de meio século de discussões internacionais enfatizando sua importância como uma pauta emergente que demanda constante atualização e aplicação prática (Silva; Razzolini Filho, 2023).

Uma gestão ética e transparente possibilita a prática da responsabilidade social empresarial, focando no desenvolvimento de ações que preservem o meio ambiente e gerem impactos positivos na sociedade. A mudança para um modelo de "comércio social", apoiando dinâmicas sociais sustentáveis e o empreendedorismo social, é uma expressão dessa responsabilidade (Silva; Vaz; Alves, 2022).

O termo *Environmental, Social and Governance (ESG)* reflete a integração dos aspectos ambiental, social e de governança corporativa em uma atuação empresarial sustentável, diferenciando-se da sustentabilidade por seu foco no meio corporativo. Apesar de ambos os termos serem por vezes usados como sinônimos, eles se distinguem pelas suas aplicações específicas, com o ESG focando na implementação de práticas sustentáveis no contexto empresarial (Oliveira; Braga; Sardenberg; Pitta; Barcellos; Spitzack; Guimarães, 2022).

Os profissionais de recursos humanos desempenham um papel crucial em tornar reais os projetos de sustentabilidade da empresa, promovendo a consciência ambiental, aprimoramento profissional e incentivando o feedback sobre as mudanças. Eles são fundamentais não apenas como gestores de capital humano, mas como elementos vitais para o sucesso sustentável da organização (Campos; Miranda, 2022).

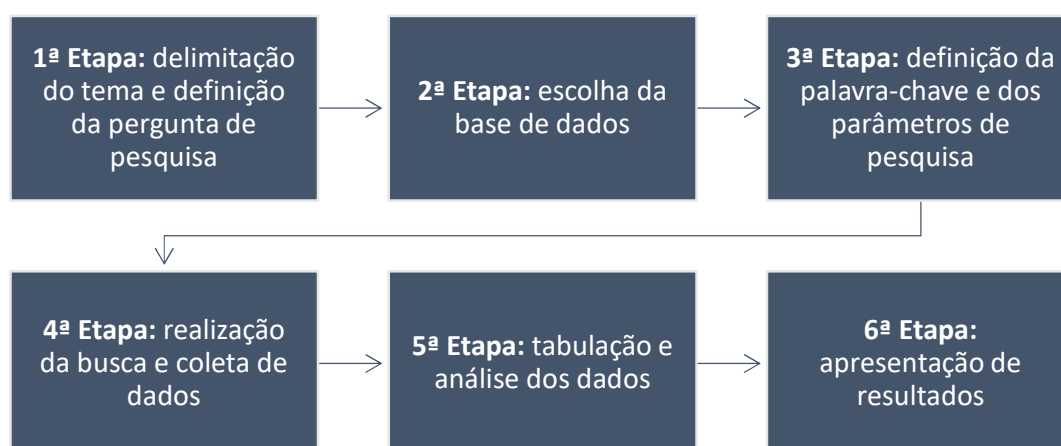
3 METODOLOGIA

Adotando uma perspectiva quantitativa e estatística, a análise bibliométrica representa um método de processamento de dados bibliográficos de um campo específico de estudo, proporcionando uma forma eficaz de organizar o conhecimento sobre temas específicos. Este método se fundamenta em três leis principais: a *Lei de Bradford*, que se concentra no agrupamento de periódicos; a *Lei de Lotka*, que analisa a produtividade dos autores; e a *Lei de Zipf*, que examina a frequência de ocorrência

de palavras. Estas leis auxiliam na compreensão do conjunto de publicações, na distribuição da produção científica entre os autores e na prevalência de termos dentro de um determinado domínio (Guedes; Borschiver, 2005; Gutiérrez-Salcedo et al., 2017; Merigó, Gil-Lafuente; Yager, 2015).

Esta análise bibliométrica visa mapear a produção científica internacional focada na gestão de recursos humanos com ênfase em sustentabilidade, utilizando a base de dados *Scopus* como fonte de pesquisa. A escolha dessa base de dados é justificada pela sua abrangência, recursos avançados de busca e a qualidade dos periódicos indexados. O estudo foi estruturado em seis etapas principais, ilustradas na Figura 1, cada uma delineando um passo crítico no processo de análise, desde a definição dos critérios de busca até a interpretação dos dados coletados.

Figura 1 – Etapas da pesquisa



Fonte: Elaboração própria (2023).

O estudo considerou os seguintes aspectos: (a) a evolução da quantidade de publicações ocorridas ao longo de 20 anos; (b) os principais países de origem das instituições onde atuam os autores; (c) instituições onde atuam os pesquisadores que publicaram sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade; (d) ranking dos periódicos com maior quantidade de publicações sobre o tema; (e) os principais campos de pesquisa; (f) autores com mais publicações; (g) trabalhos mais citados; e (h) os trabalhos mais relevantes de acordo com o algoritmo da base *Scopus*.

No dia 04 de setembro de 2023, foi realizada a busca por artigos, trabalhos publicados em congressos e revisões que têm como tema “recursos humanos e sustentabilidade” no período entre os anos de 2004 a 2023, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 – Parâmetros de busca e resultados

Base de dados	Scopus
Expressão de busca	<i>(TITLE-ABS-KEY (“human resource management” AND TITLE (Sustainability)))</i>
Filtros	<i>Article OR Proceedings paper OR Review</i>
Recorte temporal	2004 a 2023
Nº de artigos	1.129
Nº de trabalhos em congressos	442
Nº de revisões	90
Total	1.661

Fonte: Elaborado pela autora.

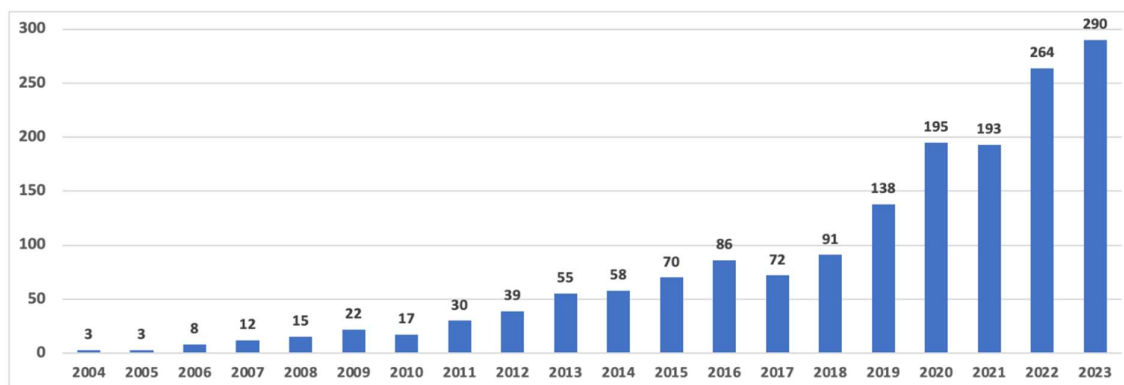
A pesquisa na base de dados *Scopus*, conforme detalhado na Tabela 1, identificou um total inicial de 1.709 registros. A utilização do software *Mendeley* permitiu a filtragem e exclusão de 48 artigos devido a inconsistências nos títulos, nos nomes dos autores ou duplicidades. O processo resultou em um conjunto final de 1.661 publicações, distribuídas em 1.129 artigos, 442 trabalhos apresentados em congressos e 90 revisões. Posteriormente, foram coletadas informações sobre a evolução anual do número de publicações, os principais países e instituições de afiliação dos autores no momento da publicação, os campos de pesquisa mais frequentes, os autores com o maior número de trabalhos publicados e os trabalhos mais citados. As análises resultantes foram organizadas em tabelas utilizando o *Microsoft Excel*.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A questão da sustentabilidade, intrinsecamente ligada aos impactos da modernidade no meio ambiente, está cada vez mais no radar das organizações, que reconhecem sua responsabilidade não apenas com o ambiente externo, mas também com o bem-estar interno, equilibrando práticas empresariais com a preservação ambiental. Esta consciência crescente destaca a necessidade de estratégias sustentáveis que se alinhem com os objetivos corporativos e o desenvolvimento humano dentro das empresas.

Nos últimos anos, observou-se um salto notável na quantidade de estudos abordando a "Gestão de Recursos Humanos com foco na sustentabilidade", refletindo o emergente interesse acadêmico e prático neste tema (Maia; Froehlich; Konrath, 2021). A análise longitudinal dos dados, cobrindo o período de 2004 a 2023 na base de dados *Scopus*, demonstrada na Figura 2, evidencia uma tendência ascendente nas publicações.

Figura 2 – Evolução da quantidade de publicações sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade na base *Scopus*



Fonte: Elaborada pela autora, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

A Figura 2 ilustra um crescimento expressivo no volume de pesquisas focadas em Gestão de Recursos Humanos com ênfase em Sustentabilidade, marcando uma evolução significativa no interesse acadêmico pelo tema. Inicialmente, em 2004, foram identificadas somente três pesquisas, contrastando acentuatadamente com as 290 publicações registradas em 2023. Este aumento sublinha a importância cada vez maior da sustentabilidade nas estratégias de gestão de recursos humanos e reflete uma expansão no debate acadêmico e na pesquisa sobre a integração efetiva de práticas sustentáveis nas operações organizacionais.

Durante os primeiros anos analisados, o número de publicações manteve-se estável, seguido por variações modestas em quantidade. Contudo, o período de 2019 a 2023 destaca-se por um aumento expressivo de atividade acadêmica no campo. Ao avaliar o período total de duas décadas, constata-se um aumento surpreendente de aproximadamente 9.666,66%, evidenciando um crescente reconhecimento da sustentabilidade como um pilar crítico na gestão de recursos humanos moderna. Este salto quantitativo demonstra um despertar global para a urgência da sustentabilidade e uma consolidação do tema como um foco de interesse na pesquisa em gestão.

A Tabela 2 detalha os dez principais países de origem das instituições afiliadas aos autores que contribuíram para a literatura sobre gestão de recursos humanos com foco em sustentabilidade no período estudado.

Tabela 2 – Principais países de origem das instituições onde atuam os autores

Ranking	Países	Registros	Percentual
1	Estados Unidos	228	13,7%
2	China	153	9,2%
3	Índia	138	8,3%
4	Reino Unido	137	8,2%
5	Austrália	114	6,9%
6	Malásia	93	5,6%
7	Espanha	75	4,5%
8	Brasil	74	4,5%
9	Itália	69	4,2%
10	África do Sul	63	3,8%

Fonte: Elaborada pela autora, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

Os percentuais apresentados na Tabela 2 evidencia que juntos, os países listados representam quase 70% do total de publicações sobre o tema, destacando a predominância de determinadas regiões na produção acadêmica. Os Estados Unidos lideram com uma margem significativa, sendo o único país a ultrapassar a marca de 200 publicações. Seguem-se a China, a Índia, o Reino Unido e a Austrália, cada um com mais de 100 publicações, ilustrando o foco e a importância dada ao tema nesses países.

Particular atenção merece o Brasil, que, apesar de ser um país em desenvolvimento, figura entre os dez principais contribuintes, ocupando a 8ª posição com 74 publicações, ou seja, 4,5% do total. Este desempenho ressalta a relevância do tema tanto para o campo da gestão de recursos humanos quanto para a sociedade brasileira, evidenciando o engajamento do país na discussão global sobre sustentabilidade.

A Tabela 3 mostra as instituições onde atuam os pesquisadores que publicaram sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade, seus dados são relevantes e, de certa forma, inspiradoras, pois ao comparar com os a Tabela 2 em que o Brasil ocupa a antepenúltima posição, agora é o 1º do ranking.

Tabela 3 – Instituições onde atuam os pesquisadores que publicaram sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade

Ranking	Instituições	País	Nº de artigos
1	Universidade de São Paulo	Brasil	21
2	University of Johannesburg	África do Sul	15
3	Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”	Brasil	15
4	Universidade de Lisboa	Portugal	14
5	Universiti Sains Malaysia	Malásia	12
6	RMIT University	Austrália	11
7	Universiti Malaysia Terengganu	Malásia	11
8	Universiti Utara Malaysia	Malásia	10
9	Univerzita Tomáše Bati ve Zlině	República Tcheca	10
10	Deakin University	Austrália	10
Instituições com participação em 07 a 10 publicações			25
Instituições com participação em 04 a 06 publicações			128
Total			160

Fonte: Elaborada pela autora, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

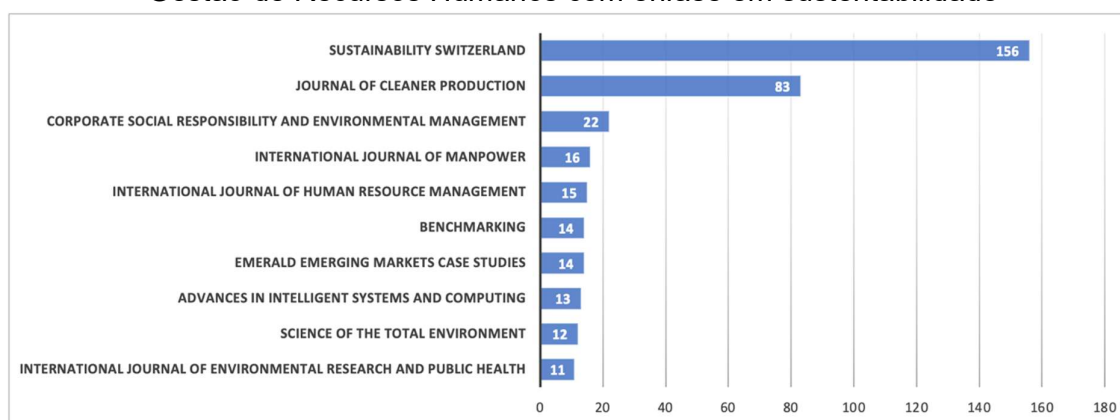
A Tabela 3 apresenta dados surpreendentes, uma vez que as instituições que se destacam na quantidade de pesquisas se localizam nos países que não estão entre os cinco primeiros do ranking de países com mais publicações. As instituições que ocupam a 1ª e a 3ª posição entre as instituições que mais publicaram sobre gestão de recursos humanos com ênfase em sustentabilidade são brasileiras.

Nessa perspectiva, a continuidade de um estudo é algo fundamental para o seu desenvolvimento, quanto mais estudos realizados em uma mesma instituição maior a probabilidade de atingir resultados mais profundos e ricos. A sustentabilidade pode ser vista como uma mentalidade a ser promovida a fim de balancear o recurso humano e a prática de atividades que são economicamente favoráveis à organização, bem como ao meio ambiente (Curado; Muñoz-Pascual; Oliveira; Henriques; Jerônimo, 2022).

Segundo Proença (2022), nas últimas três décadas, os autores vêm argumentando que a gestão de recursos humanos deve romper as barreiras do desempenho econômico, observar e atuar na empresa de forma holística, para trazer mais benefícios à empresa. Com isso, a sustentabilidade surge não apenas para reduzir os danos causados ao meio ambiente, objetiva ainda integrar todos os setores e atividades da empresa para aumentar a lucratividade, melhorar o marketing e elevar os níveis da empresa enquanto atua por vias que são menos danosas ao meio ambiente.

A Figura 3 assinala o ranking dos periódicos com maior quantidade de publicações sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade.

Figura 3 – Ranking dos periódicos com maior quantidade de publicações sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade



Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

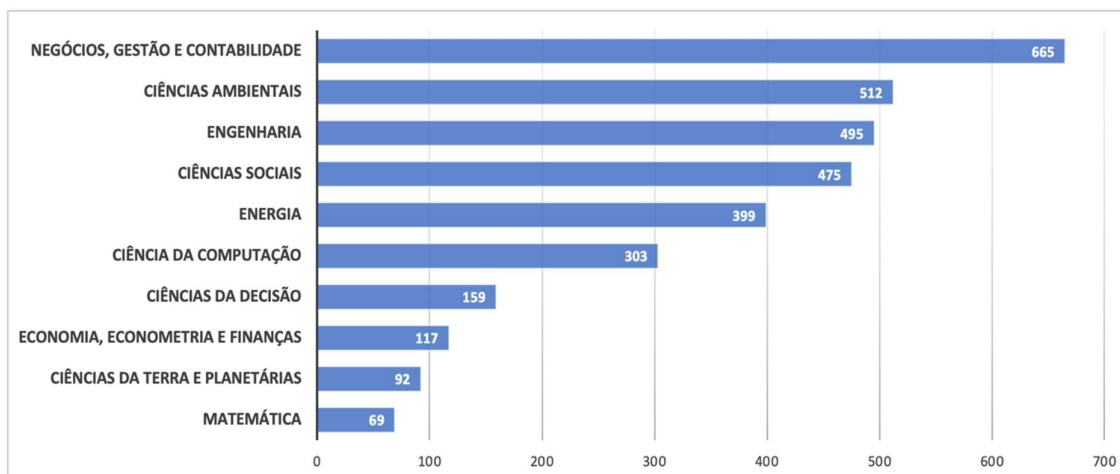
A Figura 3 apresenta os dez periódicos que mais publicaram sobre gestão de recursos humanos com foco em sustentabilidade. Destaca-se o periódico "Sustainability Switzerland" com um total de 156 trabalhos publicados. Em seguida, o "Journal of Cleaner Production", ocupando a segunda posição no ranking, destaca-se por conter pesquisas de significativa importância para o tema abordado.

A análise do volume de publicações serve para indicar a relevância dos estudos na área, pois, em uma pesquisa bibliométrica, utiliza-se métodos de avaliação para medir o impacto e a contribuição das publicações (Ferreira et al., 2023).

Entender que a quantidade de publicações não necessariamente reflete a sua importância é fundamental para uma análise bibliométrica eficaz. Observar os dados de maneira integral, avaliando a frequência, a relevância e o impacto das publicações, é essencial para obter uma compreensão profunda do campo de estudo.

A Figura 4 apresenta os principais campos de pesquisa das publicações sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade.

Figura 4 – Principais campos de pesquisa das publicações sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade



Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

Na Figura 4, o campo "Negócios, Gestão e Contabilidade" destaca-se na liderança de pesquisas sobre gestão de recursos humanos com ênfase em sustentabilidade, com 665 registros, refletindo um foco nas dimensões corporativas e estratégicas da sustentabilidade e sua relação com o desempenho financeiro. As "Ciências Ambientais" seguem com 512 publicações, evidenciando o valor atribuído às práticas sustentáveis e à consciência ambiental no contexto organizacional. A Engenharia, representando inovação e aplicação prática para o desenvolvimento sustentável, também é proeminente, com 495 estudos publicados.

Outros campos como "Ciências Sociais" e "Energia", com consideráveis 475 e 399 publicações respectivamente, ilustram o reconhecimento da multifacetada natureza da sustentabilidade, que engloba desde o comportamento humano até o uso eficiente de energia. A área de "Ciência da Computação" e "Ciências da Decisão" ressalta a importância das tecnologias de informação e análise de dados na sustentabilidade de RH. Embora menos frequentes, as contribuições das áreas de "Economia, Econometria e Finanças", "Ciências da Terra e Planetárias" e "Matemática" reforçam a visão de que a sustentabilidade é uma questão interdisciplinar, necessitando de uma abordagem holística para abranger suas diversas facetas.

A Figura 4 evidencia que a gestão de recursos humanos com foco em sustentabilidade é um campo de estudo interdisciplinar e de crescente interesse, incorporando uma variedade de perspectivas e abordagens científicas. Taleb (2015)

defende a existência de eventos cisne negro, que é o dever de estar preparado para situações inesperadas, como no caso de pandemias ou a rápida evolução da deterioração da natureza e o dever das empresas de praticar sua função social. Esse é um exemplo real de como um único tema pode ser analisado de diferentes formas, a depender do ponto de vista que inicia o estudo.

A Tabela 4 mostra os autores com mais publicações sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade.

Tabela 4 – Autores com mais publicações sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade

Ranking	Autor	Vínculo Acadêmico	País de origem	Total de publicações
1	Jabbour, C.J.C.	NEOMA Business School	França	16
2	Raut, R.D.	Indian Institute of Management Mumbai	Índia	8
3	Yusliza, M.Y.	Universiti Malaysia Terengganu	Malásia	8
4	Lopes, J.R.N.	Universidade Federal da Bahia	Brasil	7
5	Silva, J.M.P.	Universidade Federal da Bahia	Brasil	7
6	Filho, S.Á.	Universidade Federal da Bahia	Brasil	6
7	Ren, S.	Queen's Management School	Reino Unido	6
8	Chaudhary, R.	Indian Institute of Technology Patna	Índia	5
9	Guerci, M.	Università degli Studi di Milano	Itália	5
10	Hitka, M.	Technická univerzita vo Zvolene	Eslovênia	5

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

A relevância de um tema pode ser medida pela quantidade de pesquisas realizadas e publicadas, o que fica ainda mais evidente quando um mesmo autor produz mais de 01 (um) trabalho sobre o mesmo tema. Para Rui Barbosa (*apud* Matos, 2010), “Graças à observação, à comparação e classificação das experiências e dos fatos, alcançamos o conhecimento”.

A Tabela 4 informa os dez autores com o maior número de publicações, juntos somam 73 trabalhos, o que corresponde a 4,39% (quatro virgula trinta e nove por cento) do total da amostra. O autor mais produtivo está além das expectativas, com 16 (dezesesseis) publicações. Isso valida a consolidação da temática para o campo científico.

O Brasil é o país mais biodiverso do mundo (COMISSÃO NACIONAL DE BIODIVERSIDADE, 2022) e, durante a coleta de dados para a bibliometria, surpreende em como se destaca nessa área de estudo. Dois autores do estado da Bahia são os 5º e 6º colocados entre os que mais publicaram. Quanto maior o

entendimento sobre gestão de recursos humanos com ênfase na sustentabilidade, maiores são as possibilidades de pôr em prática as ações pouco ou nada danosas ao meio ambiente.

Os três primeiros autores do ranking mostrado na Tabela 4 tiveram suas publicações citadas, sendo que Jabbour, obteve 2.228 citações, Raut 256 e Yusliza 424, para, respectivamente 16, 8 e 8 trabalhos publicados. Portanto, a média de citações por publicação é de 139,5; 32; e 53, respectivamente.

A Tabela 5 traz dados que corroboram com as informações anteriores, pois ressalta os trabalhos sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade com o maior número de citações.

Tabela 5 – Trabalhos sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade com o maior número de citações

Título do artigo	Autores	Periódico	Nº de citações
Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management	Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., Ramayah, T., ...Sehnm, S., Mani, V.	Business Strategy and the Environment	260
A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability	Amrutha, V. N., Geetha, S. N.	Journal of Cleaner Production	218
Technological turbulence and greening of team creativity, product innovation, and human resource management: Implications for sustainability	Ogbeibu, S., Emelifeonwu, J., Senadjki, A., Gaskin, J., Kaivo-oja, J.	Journal of Cleaner Production	112
Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital	Malik, S.Y., Cao, Y., Mughal, Y.H., ...Mughal, M.H., Ramayah, T.	Sustainability (Switzerland)	93
Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance	Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., ...Khan, A., Rehman, H.-U.	Environmental Science and Pollution Research	60

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

Os artigos mais citados abordam as evidências empíricas sobre o papel das práticas verdes de gestão de recursos humanos nas organizações industriais e do capital intelectual verde (Yong *et al.*, 2019; Malik *et al.*, 2020); turbulência tecnológica e ecologização da criatividade das equipes, inovação de produtos e gestão de recursos humanos, e suas implicações para a sustentabilidade (Ogbeibu; *et al.*, 2020).

As implicações da gestão verde de recursos humanos para a sustentabilidade social (Amrutha; Geetha, 2020); e o efeito das práticas verdes de gestão de recursos humanos na sustentabilidade organizacional, o papel mediador do desempenho ambiental e dos funcionários (Amjad *et al.*, 2021). Identificar as publicações mais citadas é essencial para traçar as tendências de pesquisa acerca do tema analisado.

Ao final da investigação realizada, foi possível identificar os trabalhos sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade mais relevantes, de acordo com o algoritmo da base *Scopus*, conforme se observa na Tabela 6.

Tabela 6 – Trabalhos sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade mais relevantes, de acordo com o algoritmo da base *Scopus*

Título do artigo	Autores	Periódico	Ano
Green human resource management for tourism sustainability	Hadi, S., Mutiani, Abbas, E. W., Jumriani, Ilhami, M. R.	Polish Journal of Management Studies	2023
Green human resource management in the context of organizational sustainability: A systematic review and research agenda	Joshi, A., Kataria, A., Rastogi, M., ...Ahmad, S., Yusliza, M. Y.	Journal of Cleaner Production	2023
Analyzing the effect of green human resource management to attain organizational sustainability	Tari, S.D., Nirmala, R.	International Journal of System Assurance Engineering and Management	2023
Accentuating the interconnection between green intellectual capital, green human resource management and sustainability	Yong, J. Y., Yusliza, M.Y., Ramayah, T., Farooq, K., Tanveer, M. I.	Benchmarking	2023
The nexus between green human resource management processes and the sustainability of educational institutions: the mediating effect of strategic excellence	Mohammed, A. A., Fisal, M. Z.	Journal of Applied Research in Higher Education	2023

Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

A Tabela 6 compila uma seleção dos trabalhos mais influentes no estudo de Gestão de Recursos Humanos voltada para a sustentabilidade, segundo a base de dados *Scopus*. Os artigos listados foram publicados em periódicos de renome em 2023 e abrangem diversas facetas do *Green Human Resource Management (GHRM)*, desde sua aplicação no setor turístico até a sua importância em contextos educacionais. As publicações, que incluem uma revisão sistemática e propostas de agendas de pesquisa, refletem o atual estado da arte na área e a urgência de integrar práticas sustentáveis nas políticas de RH.

foco em sustentabilidade. Os quatro *clusters* ou agrupamentos identificados organizam um conjunto de publicações que compartilham um foco comum, sugerido pelos termos que aparecem com mais frequência.

As expressões, que atuam como rótulos nos clusters, têm seu tamanho determinado pelo impacto bibliográfico que representam, refletindo tanto o volume de pesquisas associadas a esses termos quanto a frequência com que são citados na literatura científica (Lima et al., 2018). Essa ponderação de frequência e citações fornece uma medida quantitativa da influência de cada tema dentro do conjunto analisado.

Central na análise, os termos "human resource management", "sustainable hrm" e "green hrm" destacam-se, sinalizando a ênfase das pesquisas em práticas de gestão de recursos humanos voltadas para a responsabilidade ambiental e sustentabilidade. O cluster que incorpora "employee", "relationship" e "performance" revela um interesse substancial nas interações entre as políticas de GHRM, as relações de trabalho e o desempenho dos funcionários.

Clusters adicionais reunindo termos como "technology", "system" e "practice" indicam uma concentração em como as inovações tecnológicas e sistemas são implantados para encorajar práticas sustentáveis nas empresas. Essa tendência é reforçada pelo enfoque em "environmental protection" e "sustainability performance", que aponta para esforços destinados a quantificar e aprimorar a sustentabilidade nas práticas de RH.

"Culture", "organizational support" e "mediator" são termos que remetem à relevância do suporte organizacional e da cultura empresarial, servindo como elementos facilitadores para a implementação bem-sucedida de iniciativas de sustentabilidade. A presença do termo "law" em conjunto com "cost", "waste" e "energy management" estabelece uma ligação entre regulamentações legais, gestão de recursos e eficiência econômica.

Essa análise de *clusters*, portanto, confirma que a gestão de recursos humanos com enfoque em sustentabilidade representa um campo de estudo diversificado e complexo, que integra considerações ambientais, tecnológicas, culturais, legais e econômicas. A interdisciplinaridade dessa área é enfatizada, ilustrando a necessidade de abordar os desafios da sustentabilidade corporativa a partir de múltiplas perspectivas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crescente convergência entre a gestão de recursos humanos (GRH) e a sustentabilidade tem emergido como um campo promissor para investigações acadêmicas, reconhecendo o capital humano e as práticas sustentáveis como pilares para o aprimoramento dos resultados organizacionais e a obtenção de vantagem competitiva. Diante desse contexto, este estudo empreendeu uma análise bibliométrica abrangente, examinando 1.661 publicações científicas indexadas na base de dados *Scopus*, cobrindo um período de duas décadas (2004 a 2023). O objetivo foi mapear o crescimento e os padrões da produção acadêmica focada na intersecção entre GRH e sustentabilidade, oferecendo assim uma contribuição significativa tanto para o avanço do conhecimento teórico quanto para o direcionamento de futuras investigações na área.

Os resultados obtidos demonstram uma tendência de crescimento exponencial nas pesquisas relacionadas a esse tema, refletindo a importância cada vez maior dada à discussão dentro da comunidade científica e a formação de uma base sólida de conhecimento. Observou-se uma predominância de publicações em inglês, com destaque para os Estados Unidos em termos de volume de pesquisas; no entanto, o Brasil também se notabilizou pelo número de instituições e pesquisadores envolvidos no tema, assim como pela quantidade de publicações, mostrando que o interesse e a contribuição para a área são verdadeiramente globais.

Além disso, a análise revelou que as pesquisas tendem a focar em como as organizações podem atingir a sustentabilidade através de práticas de GRH e destacou a potencial aplicação dessas relações em diversas áreas de conhecimento e práticas empresariais. Isso sugere uma evolução na forma como concebemos a gestão de recursos humanos, alinhando-a mais estreitamente com os objetivos de sustentabilidade. A representação visual fornecida pelo software *VOSviewer*, através da análise de coocorrência de palavras, ilustrou temas centrais e tendências, enfatizando a integração de considerações ambientais, tecnológicas, culturais, legais e econômicas na GRH.

Com base nessas descobertas, recomenda-se que futuras pesquisas explorem de forma mais aprofundada o papel dos profissionais de GRH em iniciativas sustentáveis e investiguem estratégias para reduzir os custos de operações ecologicamente responsáveis. A adoção de abordagens metodológicas qualitativas,

como estudos de caso e pesquisa de campo, pode enriquecer nossa compreensão sobre a matéria, complementando a perspectiva quantitativa oferecida pela análise bibliométrica. Assim, espera-se que este trabalho elucide o estado atual da pesquisa sobre GRH e sustentabilidade, e inspire novas indagações e abordagens metodológicas que promovam a integração efetiva dessas duas áreas críticas para o futuro das organizações e da sociedade.

REFERÊNCIAS

AMJAD, Fiza; ABBAS, Waseem; ZIA-UR-REHMAN, Muhammad; BAIG, Sajjad Ahmad; HASHIM, Muhammad; KHAN, Ayesha; REHMAN, Hakeem-Ur-. Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. **Environmental Science And Pollution Research**, [S.l.], 2 fev. 2021. Springer Science and Business Media LLC. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9>. Acesso em: 19 fev. 2024.

AMRUTHA, V. N.; GEETHA, S. N. A systematic review on green human resource management: implications for social sustainability. **Journal Of Cleaner Production**, [S.l.], v. 247, p. 119131, fev. 2020. Elsevier BV. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BHATTACHARJEE, Nayanjyoti; DE, Anupam. Evento Cisne Negro e a Volatilidade do Mercado de Ações Resposta a Choques em Mercados Desenvolvidos, Emergentes, Fronteiriços e BRIC: Lições da Pandemia do COVID-19. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 19, p. 492-507, 2022.

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: o que é - o que não é**. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jan. 2024.

CAMPOS, L. C.; MIRANDA, G. J. Evidenciação do capital humano nas organizações: reflexões e possibilidades. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 23, n. 3, p. 4-8, 2022.

COLOMBY, R. K.; SCHERER, L. A.; VACLAVIK, M. C. Gestão existencial de pessoas: ensaio sobre as relações vida-trabalho. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 20, n. 4, p. 60-71, 2021.

COMISSÃO NACIONAL DA BIODIVERSIDADE. **Biodiversidade**. Brasil: Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima. Disponível em: <https://www.gov.br/mma/pt-br/assuntos/biodiversidade-e-ecossistemas#:~:text=O%20Brasil%20ocupa%20quase%20metade,e%20tr%C3%AAs%20grandes%20ecossistemas%20marinhos>. Acesso em: 19 fev. 2024.

CURADO, Carla; MUÑOZ-PASCUAL, Lucía; OLIVEIRA, Mirian; HENRIQUES, Paulo Lopes; JERÓNIMO, Helena Mateus. CONTRIBUIÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA A SUSTENTABILIDADE. **Rae-Revista de Administração de Empresas**, Brasil, v. 62, n. 5. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/XQfNvccByQGcQ369PSypPLs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 fev. 2024.

CURMEI, Maria-Mirela; KURRER, Christian. Política ambiental: princípios gerais e quadro de base. **Parlamento Europeu**: Fichas temáticas sobre a União Europeia, out. 2023. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/pt/FTU_2.5.1.pdf. Acesso em: 01 fev. 2024.

ELSEVIER. **Scopus**: Guia de referência rápida. [s. n.], [2016]. 16 p. Disponível em: https://www.periodicos.capes.gov.br/images/documents/Scopus_Guia%20de%20refer%C3%Aancia%20r%C3%A1pida_10.08.2016.pdf. Acesso em: 20 fev. 2024.

FEIL, Alexandre André; SCHREIBER, Dusan. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: desvendando as sobreposições e alcances de seus significados. **Cad. Ebape.Br**, Rio de Janeiro - RJ, v. 14, n. 3, set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/hvbYDBH5vQFD6zfjC9zHc5g/?format=pdf&lang=pt#:~:text=Fonte%3A%20Elaborado%20pelos%20autores.,aspectos%20ambientais%2C%20sociais%20e%20econ%C3%B4micos>. Acesso em: 03 dez. 2023.

FERREIRA, Leonardo Rodrigues; FIGUEIREDO FILHO, Dalson Britto; LINS, Rodrigo Galvão Pinho; SANTOS, Veridiana da Silva. Análise bibliométrica das dinastias políticas pela plataforma *Scopus*. **Política Hoje**, Brasil, v. 32, n. 1, p. 66-88. 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/politica hoje/article/view/260634/45138>. Acesso em: 18 fev. 2024.

GANEM, Roseli Senna (org.); JURAS, Ilidia de Ascensão Garrido Martins; VIANA, Livia de Souza; HOFMANN, Rose Miriam. **Legislação sobre meio ambiente**: ambiente urbano, poluição e gestão de desastres. 6. ed. Brasília - Df: Câmara dos Deputados, Edição Câmara, 2019. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Legisla%C3%A7%C3%A3o_sobre_Meio_Ambiente_Ambient/1SzdWAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=LEI+N%C2%BA+6.938,+DE+31+DE+AGOSTO+DE+1981&printsec=frontcover. Acesso em: 31 jan. 2024.

GENARI, D.; MACKE, J. Práticas de gestão sustentável de recursos humanos e os impactos no comprometimento organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 5, p. 1-23, 2022.

GUEDES, V. L.; BORSCHIVER, S. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e avaliação científica e tecnológica. *In: ENCONTRO NACIONAL DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO*, 5, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: UFBA, 2005.

GUTIÉRREZ-SALCEDO, M. *et al.* Some bibliometric procedures for analyzing and evaluating research fields. **Applied Intelligence**, v. 48, n. 5, p. 1275-1287, 13 dez. 2017.

KARASEK, A. Influencing innovativeness of enterprises by selected HRM practices. **International Journal of Innovation and Learning**, v. 28, n. 1, p. 98, 2020.

KOSTER, F.; BENDA, L. Innovative human resource management: measurement, determinants and outcomes. **International Journal of Innovation Science**, v. 12, n. 3, p. 287-302, 24 ago. 2020.

LAGO, André Aranha Corrêa do. **Conferências de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília - DF: Fundação Alexandre de Gusmão, 2013. 191 p. ISBN 978-85-7631-444-8.

LIMA, F. V. R.; SANTOS, J. A. B. Modelo de Avaliação do Desempenho da Gestão da Propriedade Intelectual em PMEs. **Rev. FSA**, v. 17, n. 7, p. 41-60, 2020.

LIMA, F. V. R. *et al.* Identification of Clusters of the Scientific Production on Business Incubators. **International Journal of Advanced Engineering Research and Science**, v. 5, n. 11, p. 9–12, 2018.

LOVISCEK, Vittoria. Triple Bottom Line toward a Holistic Framework for Sustainability: a systematic review. **Revista de Administração Contemporânea**, São Paulo, v. 25, n. 3, 2021. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <https://www.scielo.br/rac/a/dQWB6Px4YpFjX9yRvvRJZsh/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 18 nov. 2023.

LYKEN-SEGOSEBE, D. *et al.* Stimulating academic entrepreneurship through technology business incubation: Lessons for the incoming sponsoring university. **International Journal of Higher Education**, v. 9, n. 5, p. 1-18, 2020.

MAIA, Lucas de Oliveira; FROEHLICH, Cristiane; KONRATH, Karoline. Liderança sustentável sob a perspectiva de profissionais da área de Recursos Humanos de empresas do Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo - SP, v. 11, n. 2, p. 305-321. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i2.45769>. Acesso em: 16 fev. 2024.

MALIK, Saqib Yaqoob; CAO, Yukun; MUGHAL, Yasir Hayat; KUNDI, Ghulam Muhammad; MUGHAL, Mudassir Hayat; RAMAYAH, T. Pathways towards Sustainability in Organizations: empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. **Sustainability**, [S.l.], v. 12, n. 8, p. 3228, 17 abr. 2020. MDPI AG. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3390/su12083228>. Acesso em: 20 fev. 2024.

MALTHUS, Thomas R. **Ensaio sobre a população**. São Paulo: Lebook Editora e Livraria, 2017.

MATOS, Miguel. **Migalhas de Rui Barbosa**. Ribeirão Preto: Migalhas, 2010. 1v.

MENEZES, Henrique Zeferino de (org.). **OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E AS RELAÇÕES INTERNACIONAIS**. João Pessoa: UFPB, 2019. 305 p.

MERIGÓ, J. M.; GIL-LAFUENTE, A. M.; YAGER, R. R. An overview of fuzzy research with bibliometric indicators. **Applied Soft Computing**, v. 27, p. 420-433, fev. 2015.

NALINI, José Renato. ESG no universo jurídico. **Revista Amagis Jurídica**, Ed. Associação dos Magistrados Mineiros, Belo Horizonte, v. 13, n. 3, p. 151-166, set./dez. 2021.

NUNES, D. F.; GHEDINE, T. Análise de necessidades de treinamento: Um método para o desenvolvimento assertivo do capital humano. **Teoria e Prática em Administração**, v. 12, n. 2, p. 1-14, 2022.

OGBEIBU, Samuel; EMELIFEONWU, Jude; SENADJKI, Abdelhak; GASKIN, James; KAIVO-OJA, Jari. Technological turbulence and greening of team creativity, product innovation, and human resource management: implications for sustainability. **Journal Of Cleaner Production**, [S.l.], v. 244, p. 118703, jan. 2020. Elsevier BV. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118703>. Acesso em: 20 fev. 2024.

OLIVEIRA, Carlos Alberto Arruda de; BRAGA, Carlos; SARDENBERG, Dalton Penedo; PITTA, Edgard; BARCELLOS, Erika; SPITZECK, Heiko Hosomi; GUIMARÃES, Stephania. **Inovação: o motor do esg**. [S.L.], 31 de jan. 2022. Fundação Dom Cabral. <http://dx.doi.org/10.52959/978-65-994597-8-8>. Disponível em: <http://doi.org/10.52959/978-65-994597-8-8>. Acesso em: 11 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **ONU declara que meio ambiente saudável é um direito humano**. 29 jul 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/192608-onu-declara-que-meio-ambiente-saud%C3%A1vel-%C3%A9-um-direito-humano>. Acesso em: 01 dez. 2023.

PARENTE, T. C.; FISCHER, A. L. A relação entre Recursos Humanos e sustentabilidade como tema emergente: uma análise bibliométrica. **Revista Alcance**, v. 21, n. 3, p. 398-421, 2014.

PAULA, A. E. H. **A influência de Robert Malthus e William Godwin nos pensamentos de Charles Darwin e Piotr Kropotkin respectivamente**. In: Geografia e anarquismo: a importância do pensamento de Piotr Kropotkin para a ciência [online]. São Paulo: Editora Unesp, 2019, pp. 11-28. ISBN: 978-85-95463-35-6. <https://doi.org/10.7476/9788595463356.0002>.

POTT, Crisla Maciel; ESTRELA, Carina Costa. Histórico ambiental: desastres ambientais e o despertar de um novo pensamento. **Estudos Avançados**, [S.L.], v. 31, n. 89, p. 271-283, abr. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142017.31890021>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/pL9zbDbZCwW68Z7PMF5fCdp/#>. Acesso em: 31 jan. 2024.

PROENÇA, Teresa. Sustentabilidade e o papel da gestão de recursos humanos. **Revista de Administração de Empresas**, Brasil, v. 62, n. 5, 2022. Anual. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020220513>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/qyyHVkm3qCrVqLJPCGCHrh/?lang=pt#>. Acesso em: 09 set. 2023.

SERRÃO, Mônica; ALMEIDA, Aline; CARESTIATO, Andrea. **Sustentabilidade**: uma questão de todos nós. São Paulo: Editora Senac, 2020.

SILVA, Carlos Henrique Felício da; VAZ, Murilo do Nascimento; ALVES, Ivan. **A Importância da Responsabilidade Social para as Organizações**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, Instituto Federal de Goiás, Ipameri - Go, 2022.

SILVA, R. F.; RAZZOLINI FILHO, E. Informação e valores no suporte à tomada de decisão: Uma revisão sistemática da literatura no contexto da sustentabilidade empresarial. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 21, n. 1, p. 0-0, 2023.

SOARES, C. S.; ROSA, F. S. Recursos Estratégicos e Vantagens Competitivas na Gestão Pública Municipal: Um Estudo a partir da Percepção de Agentes Públicos com base na Resource Based-View. **Gestão & Conexões**, v. 10, n. 2, p. 71-102, 2021.

SOUZA, Shayane Beatriz Danielly de. **Gestão sustentável e responsabilidade social corporativa: tendências e desafios**. Orientador: Paula Serafini. 2023. 50 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023.

SUSTENTABILIDADE. *In*: DICIONÁRIO da Língua Portuguesa [em linha]. Lisboa: Priberam, 2008-2023. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/sustentabilidade>. Acesso em: 02 out. 2024.

TALEB, Nassim. **A lógica do cisne negro**: o impacto do altamente improvável. Tradução de Marcelo Schild. Rio de Janeiro: Best Seller, 2015.

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ. **Algoritmo**. Universidade Comunitária da Região de Chapecó - UNO, Brasil. Disponível em: <https://www.unochapeco.edu.br/computacao/info/algoritmo>. Acesso em: 20 fev. 2024.

VARZONI, G. C.; AMORIM, W. A. Modelos de Gestão de Pessoas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 3, p. 489-505, 2021.

YONG, Jing Yi; YUSLIZA, Mohd-Yusoff; RAMAYAH, Thurasamy; JABBOUR, Charbel Jose Chiappetta; SEHNEM, Simone; MANI, Venkatesh. Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: empirical evidence on the role of green

human resource management. **Business Strategy And The Environment**, [S.l.], v. 29, n. 1, p. 212-228, 19 jul. 2019. Wiley. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/bse.2359>. Acesso em: 19 fev. 2024.