



Indicadores bibliométricos da produção científica sobre gestão de recursos humanos com foco em sustentabilidade

Sara Cristina de Oliveira Silva, Francisco Valdivino Rocha Lima

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí – Campus Teresina Central, Teresina, Piauí, Brasil.

RESUMO

Introdução: A gestão de recursos humanos com foco na sustentabilidade tem se destacado como uma área de crescente interesse acadêmico. **Objetivo:** 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*. **Metodologia:** Utilizando a análise bibliométrica, foram examinados 1.661 trabalhos publicados. **Resultados:** 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. **Conclusões:** 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. RH verde. Bibliometria.

Bibliometric indicators of scientific production on human resource management with a focus on sustainability

ABSTRACT

Human resources management with a focus on sustainability has emerged as an area of growing academic interest. **Objective:** 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. **Methodology:** Using bibliometric analysis, 1,661 published works were examined. **Results:** 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

Correspondência dos Autores

^{1a}ORCID: [0009-0003-2991-2660](https://orcid.org/0009-0003-2991-2660). E-mail: dra.saraoliveira@gmail.com (Autor correspondente)

^{1b}ORCID: [0000-0002-4827-2545](https://orcid.org/0000-0002-4827-2545). E-mail: valdivino@ifpi.edu.br

Submetido 15/08/2024 – Aceito 23/06/2025 – Publicado 11/08/2025

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 subject. **Conclusions:** 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. Green HRM. Bibliometrics.

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 (Taleb, 2015; Bhattacharjee; De, 2022). 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; Karasek, 2020; Koster; Benda, 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 (Karasek, 2020; Koster; Benda, 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 (Lago, 2013; Menezes, 2019).

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 (Feil; Schreiber, 2017; Loviscek, 2021; Souza, 2023).

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 (Malthus, 2017). 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 *et al*, 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).

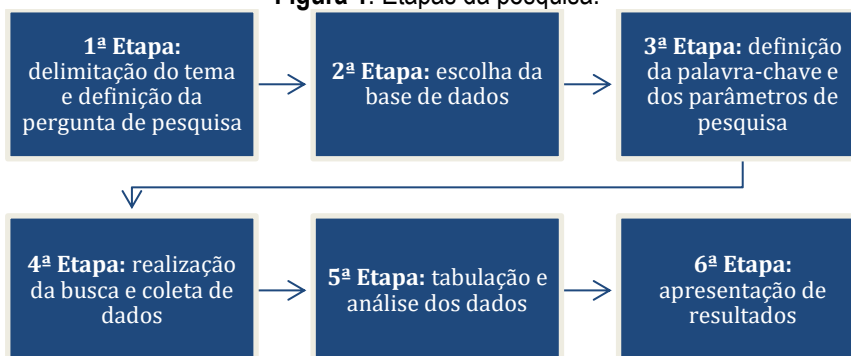
3 METODOLOGIA

Adotando uma abordagem quantitativa e estatística, a análise bibliométrica constitui um método sistemático de processamento de dados bibliográficos relativos a um campo específico de estudo, proporcionando uma forma eficaz de organizar e compreender o conhecimento produzido sobre temas determinados. Esse método fundamenta-se em três leis clássicas: a Lei de Bradford, que trata da dispersão dos artigos científicos entre periódicos; a Lei de Lotka, que aborda a produtividade dos autores; e a Lei de Zipf, que analisa a frequência de ocorrência de palavras em um corpo textual. Tais leis contribuem para a compreensão da dinâmica das publicações científicas, da distribuição da autoria e da predominância de termos em um dado domínio temático (Guedes; Borschiver, 2005; Merigó; Gil-Lafuente; Yager, 2015; Gutiérrez-Salcedo *et al.*, 2017).

A presente análise bibliométrica tem como objetivo mapear a produção científica internacional voltada à gestão de recursos humanos com ênfase em sustentabilidade, utilizando a base de dados *Scopus* como fonte principal. A escolha dessa base justifica-se por sua abrangência temática, recursos avançados de busca e pela qualidade dos periódicos indexados. O estudo foi estruturado em seis etapas principais, representadas na Figura 1, cada uma correspondendo a um passo essencial no processo de análise, desde a definição dos critérios de busca até a interpretação dos dados coletados.

O estudo considerou os seguintes aspectos: (a) a evolução da quantidade de publicações ao longo de um período de 20 anos; (b) os principais países de origem das instituições onde atuam os autores; (c) as instituições mais produtivas em termos de publicações sobre Gestão de Recursos Humanos com ênfase em sustentabilidade; (d) o *ranking* dos periódicos com maior número de artigos publicados sobre o tema; (e) os campos de pesquisa mais associados à temática; (f) os autores com maior volume de publicações; (g) os trabalhos mais citados; (h) os artigos considerados mais relevantes de acordo com o algoritmo da base *Scopus*; e (i) a formação de *clusters*, por meio do *software* VOSviewer, a partir da análise de coocorrência dos termos mais frequentes extraídos dos trabalhos, permitindo a identificação dos temas centrais e das principais tendências da produção científica na área.

Figura 1: Etapas da pesquisa.



Fonte: Elaboração própria (2023).

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	(TITLE-ABS-KEY (“human resource management” AND TITLE (Sustainability)))
Filtros	Article OR Proceedings paper OR Review
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, 2024.

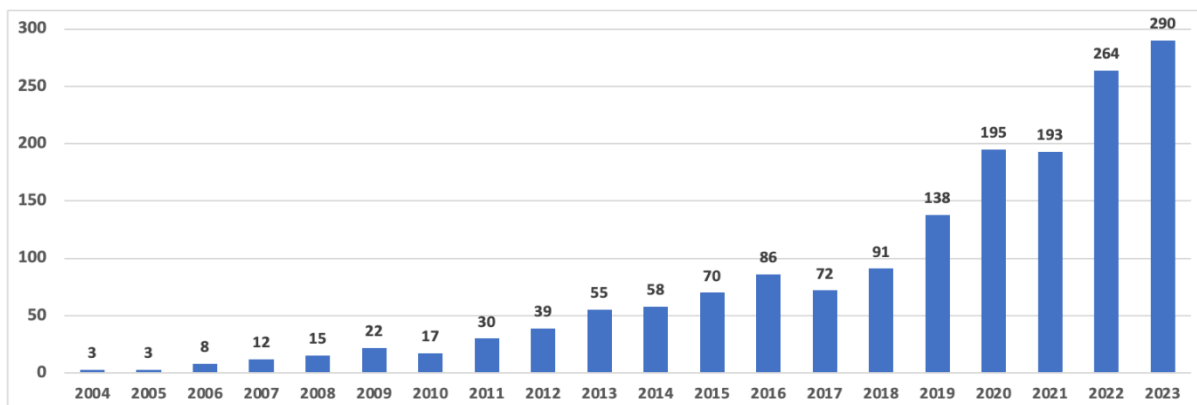
A pesquisa na base de dados *Scopus*, conforme detalhado na Tabela 1, identificou um total inicial de 1.709 registros. A utilização do *software* Mendeley permitiu a filtragem e exclusão de 48 artigos devido a inconsistências nos títulos, nos nomes dos autores ou duplicidades. O processo resultou em 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*.

4 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).

Com base na Figura 2, observa-se uma trajetória ascendente na quantidade de publicações científicas relacionadas à GRH com ênfase em Sustentabilidade, indexadas na base *Scopus*, no período de 2004 a 2023. O gráfico evidencia uma evolução significativa no interesse acadêmico pelo tema, passando de apenas 3 publicações em 2004 para 290 em 2023, o que representa um aumento de aproximadamente 9.566% ao longo de duas décadas.

Nos primeiros anos analisados (2004 a 2010), o número de publicações cresceu de forma lenta e pontual, com médias abaixo de 25 artigos por ano. Esse período pode ser interpretado como uma fase inicial de sensibilização acadêmica para a temática da sustentabilidade integrada à gestão de pessoas, em sintonia com o fortalecimento das discussões internacionais sobre meio ambiente e responsabilidade social, como apontam Lago (2013) e Menezes (2019). A partir de 2011, observa-se uma aceleração gradual nas publicações, especialmente a partir de 2015, quando o número de estudos supera consistentemente a marca de 50 por ano. Tal crescimento coincide com o fortalecimento das agendas globais em torno dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), lançados pela ONU em 2015, e com o amadurecimento da noção de sustentabilidade corporativa ancorada no tripé proposto por Elkington (Feil; Schreiber, 2017), que articula as dimensões ambiental, social e econômica.

O período entre 2019 e 2023 merece destaque: a curva torna-se nitidamente mais inclinada, ultrapassando as marcas de 100 (2019), 190 (2020 e 2021), até atingir 264 em 2022 e 290 em 2023. Esse salto expressivo pode estar relacionado ao avanço das práticas de ESG no ambiente corporativo (Oliveira *et al.*, 2022), ao papel estratégico do RH na promoção de ações sustentáveis (Campos; Miranda, 2022) e à intensificação dos debates sobre responsabilidade socioambiental no pós-pandemia. A figura confirma, portanto, que a sustentabilidade deixou de ser um tema marginal nas pesquisas em gestão de pessoas para se tornar um campo consolidado, interdisciplinar e estratégico, exigindo das organizações

o desenvolvimento de práticas integradas de RH capazes de alinhar desempenho organizacional e responsabilidade ambiental. 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 dados apresentados na Tabela 2 indicam que os países listados concentram, em conjunto, cerca de 70% da produção científica internacional sobre GRH com foco em Sustentabilidade, evidenciando a concentração regional da pesquisa acadêmica nesse campo. Os Estados Unidos se destacam como líderes absolutos, sendo o único país a ultrapassar a marca de 200 publicações, reflexo de uma tradição consolidada de políticas ambientais estruturadas, como a Lei Nacional de Política Ambiental de 1970, e do fortalecimento de práticas sustentáveis no setor corporativo (Lago, 2013). Na sequência, países como China, Índia, Reino Unido e Austrália, todos com mais de 100 publicações, reforçam a importância crescente atribuída ao tema em contextos econômicos e sociais distintos. Essa diversidade geográfica confirma que a sustentabilidade, embora regida por legislações e abordagens variadas, tem se consolidado como uma pauta prioritária e transversal às realidades nacionais (Feil; Schreiber, 2017; Souza, 2023).

Digno de destaque é o desempenho do Brasil, que, mesmo como país em desenvolvimento, ocupa a 8ª posição no *ranking*, com 74 publicações, representando 4,5% do total. Esse resultado revela o fortalecimento do debate nacional sobre práticas organizacionais sustentáveis, respaldado por um arcabouço jurídico relevante — como os artigos 170 e 225 da Constituição Federal — e pela atuação crescente de pesquisadores e instituições brasileiras no campo da sustentabilidade empresarial. O engajamento do Brasil nessa discussão reflete não apenas o avanço da pesquisa em gestão de recursos humanos, mas também o reconhecimento da sustentabilidade como um vetor essencial para o desenvolvimento social, econômico e ambiental do país (Loviscek, 2021; Campos; Miranda, 2022).

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

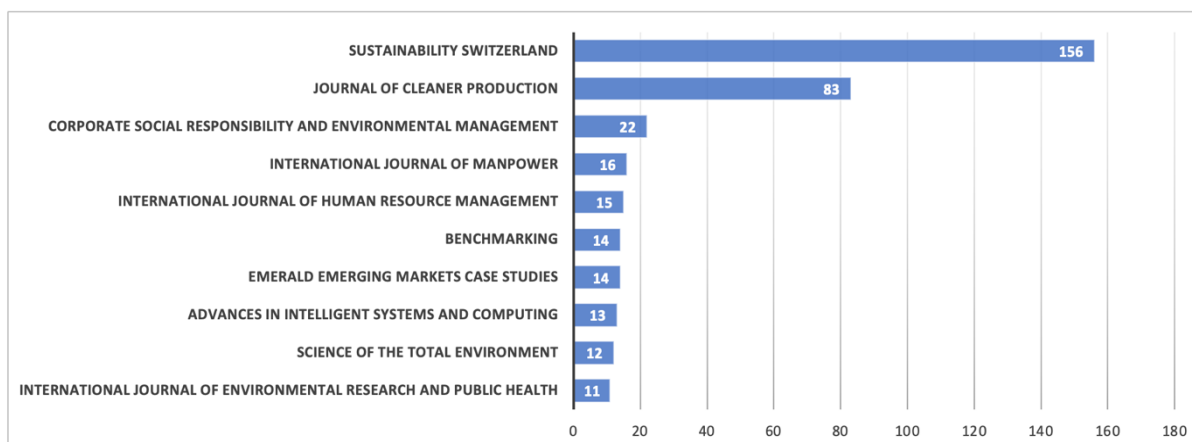
Fonte: Elaborada pela autora, a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

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 (Curadoet al, 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.



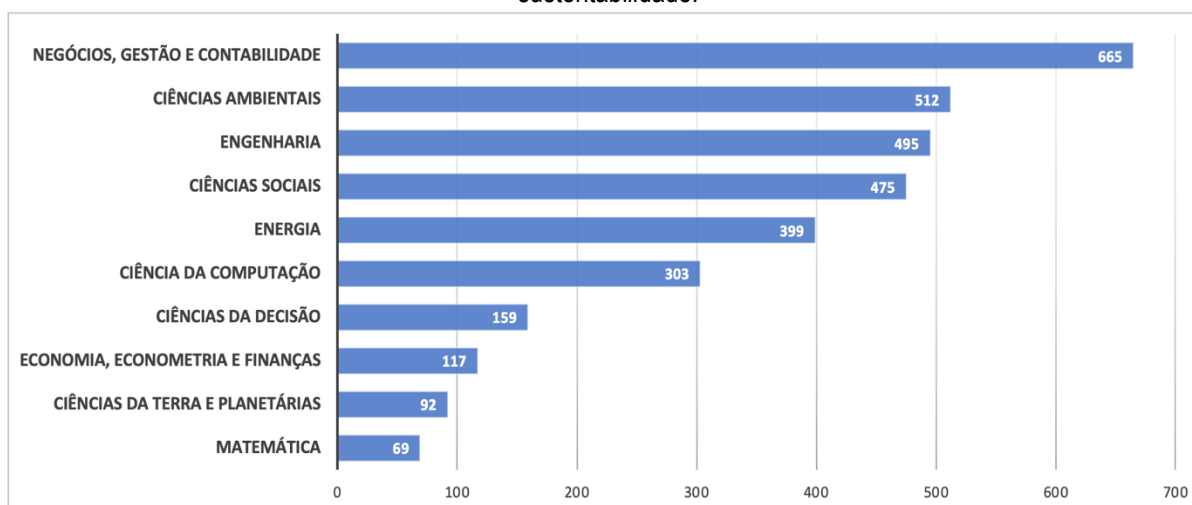
Fonte: Elaborada pela autora a partir de dados coletados na base *Scopus* (2023).

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; FIGUEIREDO FILHO; LINS; SANTOS, 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 GRH 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 GRH 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	Ávila Filho, S.	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 <i>et al.</i>	Business Strategy and the Environment	260
A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability	Amrutha e Geetha	Journal of Cleaner Production	218
Technological turbulence and greening of team creativity, product innovation, and human resource management: Implications for sustainability	Ogbeibu <i>et al.</i>	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 <i>et al.</i>	Sustainability (Switzerland)	93
Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance	Amjad <i>et al.</i>	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 <i>et al.</i>	Polish Journal of Management Studies	2023
Green human resource management in the context of organizational sustainability: A systematic review and research agenda	Joshi <i>et al.</i>	Journal of Cleaner Production	2023
Analyzing the effect of green human resource management to attain organizational sustainability	Tari e Nirmala	International Journal of System Assurance Engineering and Management	2023
Accentuating the interconnection between green intellectual capital, green human resource management and sustainability	Yong <i>et al.</i>	Benchmarking	2023
The nexus between green human resource management processes and the sustainability of educational institutions: the mediating effect of strategic excellence	Mohammed e Fisal	Journal of Applied Research in Higher Education	2023

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

A Tabela 6 apresenta os trabalhos considerados mais relevantes sobre GRH com ênfase em sustentabilidade, segundo o algoritmo de relevância da base Scopus. Todos os artigos destacados foram publicados em 2023, o que confirma a atualidade e o dinamismo da temática, refletindo o crescente interesse da comunidade científica por práticas organizacionais sustentáveis — especialmente aquelas voltadas à dimensão ambiental, em consonância com os pilares do conceito de sustentabilidade proposto por Elkington (Feil; Schreiber, 2017; Loviscek, 2021).

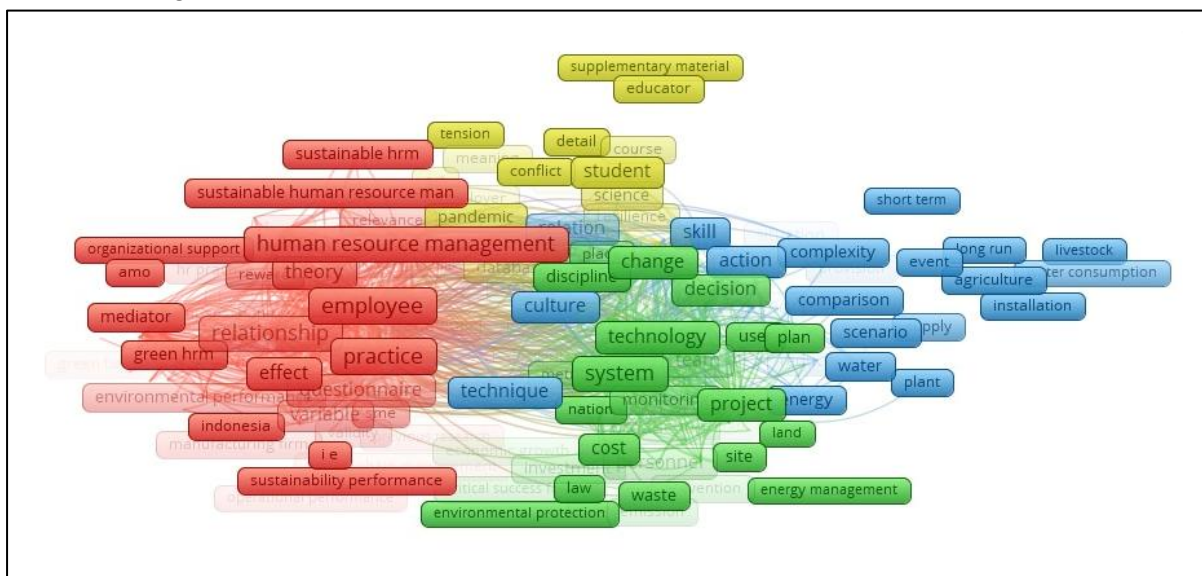
Observa-se que o enfoque nos princípios do *green human resource management* (GHRM) é predominante nos estudos listados. Essa abordagem conecta diretamente a gestão de pessoas à sustentabilidade ambiental, evidenciando que os profissionais de RH têm sido vistos não apenas como agentes operacionais, mas como atores estratégicos na promoção de culturas organizacionais ambientalmente responsáveis (Campos; Miranda, 2022; Oliveira *et al.*, 2022). Além disso, destaca-se a

diversidade temática e institucional dos estudos. Enquanto alguns abordam o papel do GHRM em setores específicos, como o turismo (Hadi *et al.*, 2023) e instituições de ensino (Mohammed; Faisal, 2023), outros artigos propõem revisões sistemáticas e agendas de pesquisa, como o trabalho publicado no “Journal of Cleaner Production”, que reforça a necessidade de aprofundar teoricamente o campo e promover sua aplicação prática nas organizações.

Outro ponto relevante é a variedade de periódicos onde os trabalhos foram publicados, incluindo periódicos de alto impacto e escopo interdisciplinar, como o “Journal of Cleaner Production” e “Benchmarking”, indicando que o tema tem extrapolado os limites tradicionais da área de Recursos Humanos, dialogando com os campos da sustentabilidade, inovação e gestão estratégica. Essa pluralidade temática e metodológica revela que a sustentabilidade na gestão de pessoas tem deixado de ser um campo periférico para se consolidar como um eixo central de investigação, especialmente em contextos marcados por desafios ambientais e sociais urgentes, como os discutidos por Boff (2017) e Silva e Razzolini Filho (2023). A centralidade do GHRM, portanto, reforça a tendência de integração dos pilares ESG à cultura organizacional, tornando as práticas sustentáveis um imperativo estratégico no cenário corporativo contemporâneo.

Por fim, esta pesquisa procurou sistematizar os *Clusters* formados com os termos mais frequentes extraídos da amostra, os quais estão alinhados na Figura 5.

Figura 5: *Clusters* formados com os termos mais frequentes extraídos dos trabalhos.



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

A Figura 5, gerada por meio do *software* VOSviewer, apresenta a análise de coocorrência de palavras-chave extraídas da base de dados *Scopus*, permitindo identificar os temas mais recorrentes e as principais tendências nas pesquisas sobre GRH com ênfase em sustentabilidade. O algoritmo utilizado formou quatro *clusters* distintos, representando áreas temáticas específicas dentro do campo investigado. Cada *cluster* agrupa termos que aparecem com frequência em conjunto, sugerindo subáreas de concentração temática. O tamanho dos termos reflete seu impacto bibliográfico, ou seja, a

combinação entre a frequência com que aparecem e a intensidade com que são citados, conforme os critérios de relevância descritos por Lima *et al.* (2018).

O primeiro agrupamento (*cluster* 1), representado na cor azul, articula os principais termos estruturantes do campo, como “human resource management”, “sustainable HRM”, “green HRM” e “organizational performance”. Esse núcleo conceitual destaca a centralidade da atuação do RH na consolidação de estratégias sustentáveis, evidenciando que os profissionais da área têm papel decisivo na integração entre desempenho organizacional e responsabilidade ambiental. Tal perspectiva encontra respaldo em Campos e Miranda (2022), que defendem que a gestão de pessoas deve assumir uma postura proativa na promoção da sustentabilidade corporativa.

O segundo *cluster*, representado pela cor vermelha, agrupa termos como “employee”, “relationship”, “commitment”, “motivation” e “performance”, indicando que há um interesse recorrente nas relações de trabalho e nos efeitos das práticas sustentáveis sobre o comportamento e o desempenho dos colaboradores. Essa linha de pesquisa reforça a ideia de que a sustentabilidade pode ser um fator de valorização do capital humano, promovendo ambientes organizacionais mais saudáveis, éticos e colaborativos, em consonância com a noção de trabalho como expressão do potencial humano, discutida por Nunes e Ghedine (2022).

Já o terceiro *cluster* (cor verde) concentra termos como “technology”, “system”, “practice”, “model” e “implementation”, sinalizando uma ênfase crescente no papel das inovações tecnológicas como facilitadoras da sustentabilidade nas práticas de gestão de pessoas. Essa tendência é coerente com os desafios da era digital, em que a automação, a inteligência de dados e os sistemas de gestão ambiental contribuem para processos mais eficientes e sustentáveis, conforme apontam Serrão, Almeida e Carestiato (2020).

Por fim, o quarto *cluster*, representado pela cor roxa, havia sido omitido na discussão anterior, mas apresenta importância significativa. Ele reúne termos como “law”, “waste”, “cost”, “governance”, “energy management” e “efficiency”, evidenciando a articulação entre regulamentações legais, governança corporativa e viabilidade econômica das práticas sustentáveis. A presença desses termos aponta para uma compreensão ampliada da sustentabilidade, em que conformidade normativa, uso racional de recursos e controle de custos se tornam pilares fundamentais para a institucionalização de práticas sustentáveis no ambiente organizacional. Essa abordagem encontra respaldo em Lago (2013) e Souza (2023), que destacam a diversidade de legislações ambientais e a necessidade de estruturas jurídicas sólidas para a efetivação de políticas sustentáveis. Assim, a análise dos clusters apresentados na Figura 5 confirma o caráter interdisciplinar e sistêmico do campo, evidenciando que a sustentabilidade na gestão de pessoas está intrinsecamente ligada a aspectos ambientais, sociais, tecnológicos, econômicos, culturais e jurídicos. Tal complexidade demanda uma abordagem integrada, capaz de articular múltiplas dimensões para enfrentar os desafios contemporâneos da sustentabilidade empresarial, em consonância com a proposta do tripé da sustentabilidade formulada por Elkington (Feil; Schreiber, 2017).

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.

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES: **SCOS:** Conceituação, Análise formal, Redação – rascunho original, Investigação. **SCOS, FVRL:** Metodologia. **FVRL:** Supervisão, Aprovação e Validação. Todos os autores participaram ativamente da discussão dos resultados, revisaram e aprovaram a versão final do artigo.

CONFLITO DE INTERESSE: Os autores declaram que não têm interesse comercial ou associativo que represente um conflito de interesses em relação ao manuscrito.

APROVAÇÃO ÉTICA: Não se aplica

REFERÊNCIAS

- AMJAD, F.; ABBAS, W.; ZIA-UR-REHMAN, M.; BAIG, S. A.; HASHIM, M.; KHAN, A.; REHMAN, H. Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. **Environmental Science and Pollution Research**, v. 28, p. 28191–28206, 2021. Doi: 10.1007/s11356-020-11307-9. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/348962585_Effect_of_green_human_resource_management_practices_on_organizational_sustainability_the_mediating_role_of_environmental_and_employee_performance. 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**, v. 247, p. 119131, 2020. Doi: 10.1016/j.jclepro.2019.119131. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652619340016?via%3Dihub>. Acesso em: 20 fev. 2024.
- BHATTACHARJEE, N.; DE, A. 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, L. **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, C.; MUÑOZ-PASCUAL, L.; OLIVEIRA, M.; HENRIQUES, P. L.; JERÓNIMO, H. M. Contribuição da gestão de recursos humanos para a sustentabilidade. **Rae-Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 5, p. 1-4, 2022. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220502>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/XQfNvccByQGcQ369PSypPLs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 fev. 2024.
- FEIL, A. A.; SCHREIBER, D. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: desvendando as sobreposições e alcances de seus significados. **Cadernos Ebape.Br**, v. 14, n. 3, p. 667-681, 2017. Doi: <https://doi.org/10.1590/1679-395157473>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/hvbYDBH5vQFD6zfjC9zHc5q/?format=pdf&lang=pt#:~:text=Fonte%3A%20Elaborado%20pelos%20autores.,aspectos%20ambientais%2C%20sociais%20e%20econ%C3%B4micos>. Acesso em: 03 dez. 2023.
- FERREIRA, L. R.; FIGUEIREDO FILHO, D. B.; LINS, R. G. P.; SANTOS, V. S. Análise bibliométrica das dinastias políticas pela plataforma Scopus. **Política Hoje**, 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.

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. Pp. 1-18. In: Encontro Nacional de Ciência da Informação, 5, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: UFBA, 2005.

GUTIÉRREZ-SALCEDO, M.; MARTINEZ, M. A.; MORAL-MUNHOZ, J. A.; HERRERA VIEDMA, E.; COBO, M. J. Some bibliometric procedures for analyzing and evaluating research fields. **Applied Intelligence**, v. 48, n. 5, p. 1275-1287, 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, 2020. Doi: 10.1108/IJIS-03-2020-0027. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341099413_Innovative_human_resource_management_Measurement_determinants_and_outcomes. Acesso em: 01 nov. 2023.

LAGO, A. A. C. **Conferências de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília - DF: Fundação Alexandre de Gusmão, 2013. 191 p.

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

LIMA, F. V. R.; SILVA, F. C.; SILVA, G. J.; DOS SANTOS, J. A. B.; PAIXÃO, E. A. 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, V. Triple Bottom Line toward a Holistic Framework for Sustainability: a systematic review. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 3, 2021. Doi: 10.1590/1982-7849rac2021200017.en. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/dQWB6Px4YpFjX9yRvvRJZsh/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 18 nov. 2023.

LYKEN-SEGOSEBE, D.; MOGOTSI, T.; KENEWANG, S.; MONTSHIWA, B. 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, L. O.; FROELICH, C.; KONRATH, K. Liderança sustentável sob a perspectiva de profissionais da área de Recursos Humanos de empresas do Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 2, p. 305-321. 2021. Doi: 10.23925/recape.v11i2.45769. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i2.45769>. Acesso em: 16 fev. 2024.

MALIK, S. Y.; CAO, Y.; MUGHAL, Y. H.; KUNDI, G. M.; MUGHAL, M. H.; RAMAYAH, T. Pathways towards Sustainability in Organizations: empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. **Sustainability**, v. 12, n. 8, p. 3228, 2020. Doi: 10.3390/su12083228. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/340842371_Pathways_towards_Sustainability_in_Organizations_Empirical_Evidence_on_the_Role_of_Green_Human_Resource_Management_Practices_and_Green_Intellectual_Capital. Acesso em: 20 fev. 2024.

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

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

MENEZES, H. Z. (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, 2015.

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, S.; EMELIFEONWU, J.; SENADJKI, A.; GASKIN, J.; KAIVO-OJA, J. Technological turbulence and greening of team creativity, product innovation, and human resource management: implications for sustainability. **Journal Of Cleaner Production**, v. 244, p. 118703, 2020. Doi: 10.1016/j.jclepro.2019.118703. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118703>. Acesso em: 20 fev. 2024.

OLIVEIRA, C. A. A.; BRAGA, C.; SARDENBERG, D. P.; PITTA, E.; BARCELLOS, E.; SPITZECK, H. H.; GUIMARÃES, S. **Inovação: o motor do ESG**. Nova Lima: Fundação Dom Cabral. 2022. 448 p. Doi: 10.52959/978-65-994597-8-8. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/conhecimento/publicacoes/livro-eletronico-e-book-35507>. Acesso em: 11 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **ONU declara que meio ambiente saudável é um direito humano**. 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. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9788595463356.0002>. Acesso em: 12 dez. 2023.

PROENÇA, T. Sustentabilidade e o papel da gestão de recursos humanos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 5, p. 1-6, 2022. Doi: 10.1590/s0034-759020220513. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/qyqyHVkm3qCrVqLJPCGCHrhn/?lang=pt#>. Acesso em: 09 set. 2023.

SERRÃO, M.; ALMEIDA, A.; CARESTIATO, A. **Sustentabilidade: uma questão de todos nós**. São Paulo: Editora Senac, 2020.

SILVA, C. H. F.; VAZ, M. N.; ALVES, I. **A Importância da Responsabilidade Social para as Organizações**. 2022. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, Ipameri, 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. [s.p.], 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, S. B. D. **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, N. **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, J. Y.; YUSLIZA, M.; RAMAYAH, T.; JABBOUR, C. J. C.; SEHNEM, S.; MANI, V. Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: empirical evidence on the role of green human resource management. **Business Strategy and the Environment**, v. 29, n. 1, p. 212-228, 2019. Doi: 10.1002/bse.2359. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/334572211_Pathways_towards_sustainability_in_manufacturing_organizations_Empirical_evidence_on_the_role_of_green_human_resource_management. Acesso em: 19 fev. 2024.