



Análise bibliométrica das produções científicas publicadas nos anais do Seget na área temática de Gestão de Pessoas

Gerson Senff
gersenff@gmail.com
Univinci

Juliana Elizabeth Vinter
elizabethvinter21@gmail.com
Univinci

Juliana França
juliana_fran06@hotmail.com
Univin

Karine Niewiadonski
niewiadonski25@gmail.com
Univinci

Rafael Eduardo Abelino
rafaledu1998@gmail.com
Univinci

Resumo: O presente artigo tem como objetivo identificar as produções científicas publicadas nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET) na área temática de Gestão de Pessoas no período de 2009 a 2018 indicando possíveis tendências para área de Gestão de Pessoas. Para atingir o objetivo proposto utilizou-se como procedimentos metodológicos pesquisa bibliométrica. Para Oliveira et al. (2009) este tipo de pesquisa “é utilizada para quantificar processo de comunicação escrita e o uso de indicadores bibliométricos para medir a produção científica”. Para facilitar o processo de análise das informações coletadas foram estabelecidas categorias de análise considerando os processos de gestão de pessoas definidos por Chiavenato (2004), relacionando o tema do artigo com o processo de gestão de pessoas. A coleta de dados identificou 460 artigos na área temática da Gestão de Pessoas. Resultados apontam para a tendência das produções científicas no âmbito da Gestão de Pessoas estarem centralizados nos seguintes processos: desenvolver; manter e agregar pessoas que se relacionam com os temas: treinamento e desenvolvimento; formação e aprendizagem; relacionamento no ambiente de trabalho; gestão de conflitos; segurança e qualidade de vida no trabalho; recrutamento e seleção de pessoas.

Palavras Chave: Gestão de Pessoas - Bibliometria - Processos - Seget -

1. INTRODUÇÃO

A globalização ao longo dos tempos tem transformado a realidade das empresas, uma vez que trouxe ao mesmo tempo a modernidade e novos desafios para os ambientes organizacionais no que se refere as tarefas, processos, ambiente, tecnologia, estrutura e pessoas.

Diante dessa realidade global um dos processos cada vez mais dinâmicos e importantes para se administrar diz respeito ao gerenciamento de pessoas. Pelo fato de que essa relação exige das empresas a adoção de estratégias cada vez mais proativas e inovadoras no sentido de tornar o ambiente de trabalho ao mesmo tempo agradável e produtivo. É evidente que gerenciar pessoas nos dias atuais não é uma tarefa simples mas complexa, pelo fato de que múltiplos interesses e motivações estarem implícitos nas relações entre a empresa e as pessoas.

Dada a complexidade que cerca as relações entre os interesses organizacionais e individuais das pessoas e no sentido de poder entender de maneira mais abrangente o que vem a ser gestão de pessoas utilizou-se como referencial teórico para esse estudo Chiavenato (2004). Para este autor a moderna gestão de pessoas divide-se em seis processos assim distribuídos: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter, e monitorar pessoas.

Esses processos abrangem subprocessos que estão relacionados com diversos aspectos da gestão organizacional como por exemplo: recrutamento e seleção de pessoas, avaliação de desempenho, qualidade de vida no ambiente de trabalho, dentre outras questões que envolvem a relação entre a organização e os seus colaboradores. Vale ressaltar que os processos de gestão de pessoas buscam em sua essência adotar políticas e práticas de gestão no sentido de tornar a gestão de pessoas cada vez mais eficiente e eficaz capaz de tornar a empresa cada vez mais competitiva diante das exigências propostas pelo mercado de um modo geral.

Em face do exposto e no sentido de poder compreender quais as questões que estão em evidência na área temática da gestão de pessoas no âmbito acadêmico e científico é que elaborou-se a seguinte questão de pesquisa: - Quais os principais temas que foram pesquisados e publicados no Seget entre 2009 a 2018 na área da gestão de pessoas?

Diante da elaboração da questão-problema elaborou-se como objetivo geral deste artigo identificar as produções científicas publicadas nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET) na área temática de Gestão de Pessoas no período de 2009 a 2018 indicando possíveis tendências para área de Gestão de Pessoas.

No sentido de responder a essa problemática e ao objetivo proposto por este estudo foi elaborada pesquisa bibliográfica e bibliométrica com vistas a coleta dos dados nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.

As buscas acerca das produções acadêmicas nos anais do referido evento científico indicam de maneira preliminar algumas possíveis tendências para a área de gestão de pessoas. A escolha do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia deu-se em virtude do mesmo possuir abrangência nacional e por ter uma densa trajetória no que concerne a organização de eventos na científico na área da Gestão e Tecnologia atingindo nesse ano de 2020 a sua 17ª edição. Tais requisitos atestam a qualidade e referencia o Seget como sendo um dos principais eventos da área de Gestão e Tecnologia do Brasil.

No âmbito dos procedimentos metodológicos para atender a problemática e os objetivos propostos neste estudo foi utilizado pesquisa bibliométrica. Stumpf e Branco (2010), afirma que a bibliometria pode ser utilizada para quantificar a citação dos documentos e contar quantas vezes outros documentos foram citados. que esse modelo se inicia pela introdução.

Os estudos bibliométricos são “usados para quantificar os processos de comunicação escrita e o uso de indicadores bibliométricos para medir a produção científica” (OLIVEIRA et al 2009, apud SANTOS, 2015, p. 6). Em síntese este tipo de pesquisa é aplicada para medir a produção científica de determinado conteúdo/assunto.

Desta maneira a aplicação da metodologia bibliométrica para essa pesquisa possibilitou uma maior compreensão acerca dos temas e processos abordados na área de gestão de pessoas no período pesquisado. Além da bibliometria outra técnica de pesquisa utilizada nesse artigo diz respeito a revisão bibliográfica, visto que por intermédio dela é possível investigar a escrita acadêmico-científica e, conseqüentemente, compreendê-la.

Na perspectiva dos referenciais teóricos que fundamentam este artigo foram: Chiavenato (1999 e 2004) Fleury e Fischer (1998); Dutra (2002); Tose(1997).

Dando continuidade na seqüência pretende-se desenvolver a fundamentação teórica do tema Gestão de Pessoas e seus processos. Na terceira seção desse estudo serão apresentados os procedimentos metodológicos; quarta seção as análises e os resultados; e, na quinta seção, as considerações finais. Por último, será exposto as referências bibliográficas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

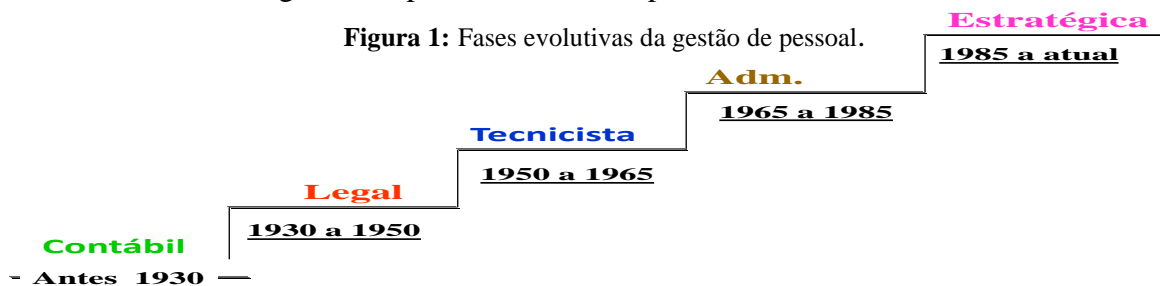
2.1. GESTÃO DE PESSOAL

Em um mercado altamente competitivo surge a necessidade cada vez maior de se manter nível de qualidade e excelência em alto nível, seja na produção dos produtos ou na prestação dos serviços. Essa exigência é decorrente de diversos fatores, dentre eles, a da facilidade e acesso a produtos e serviços e principalmente a variabilidade e diversidade cada vez maior de produtos e serviços disponíveis para os seus consumidores. Manter um nível elevado de competitividade não é uma tarefa fácil pois envolve diversas variáveis e agentes no desenvolvimento desse processo.

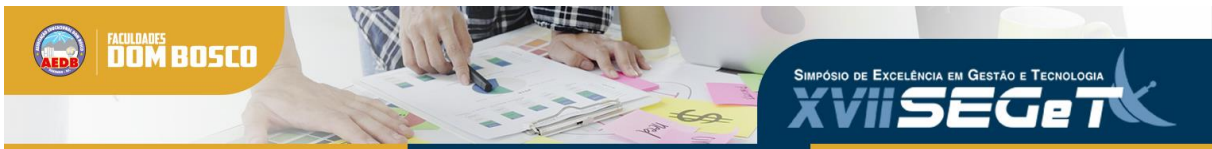
Embora saibamos que os clientes tem um papel importante para a manutenção e sobrevivência das empresas no mercado, apesar disso não podemos desconsiderar o público interno aqui denominado como funcionários ou colaboradores que atuam nas organizações. Haja visto que suas atitudes profissionais podem influenciar positivamente ou negativamente nos resultados da empresa.

Tais atitudes são influenciadas sobretudo a partir das relações que se estabelecem no ambiente organizacional. Em linhas gerais essa relação pode-se ser denominada como administração de pessoas ou gestão de pessoas.

Vale ressaltar que a administração de pessoas ou de recursos humanos não é um processo novo. Contudo, ao longo dos tempos a forma como as empresas se relacionam com seus colaboradores vai se modificando. No sentido de poder compreender melhor como essas transformações acontecem ao longo do tempo Tose (1997,p. 22-41) aponta para a existência de cinco fases evolutivas da gestão de pessoal, conforme podemos observar na



Fonte: Tose (1997)



As fases evolutivas da gestão de pessoas apresentadas na figura (1) de acordo com Tose (1997) apresentam as seguintes características:

A primeira fase denominada de contábil tinha como principal preocupação a relação com os custos da organização, as entradas e saídas de mão-de-obra consideradas efetivamente como registros contábeis

Em seguida no período de 1930-1950 denominada de fase legal, a principal preocupação está centralizada no cumprimento das leis trabalhistas CLT. Nesse período as relações trabalhistas no âmbito interno das organizações buscam instituir o papel do chefe de pessoal substituindo até então o chefe de produção. Esse profissional tem a função de controlar o cumprimento jurídico imposto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Uma outra fase importante para a gestão de pessoal diz respeito ao período tecnicista, no período de 1950-1965 com a implantação do modelo americano de gestão de pessoal.

Nesse período destaca-se no cenário brasileiro a implantação da indústria automobilística que de certa forma ampliam as relações e estruturas organizacionais no sentido de pensar novas relações trabalhistas com os colaboradores da empresa.

Novos comportamentos são adotados diante da expansão e desenvolvimento proposto pelo governo nacional. Nesse sentido, surgem embriões relacionados ao gerenciamento local e da cultura organizacional como uma estratégia importante de atuação interna. Vale ressaltar que nessa fase surge a figura do Gerente de Relações Industriais como ênfase nos processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e cargos de salários dentre outros.

Dando continuidade ao processo evolutivo da gestão de pessoal uma quarta fase importante refere-se ao período chamado de administrativo ou também chamado por Tose como sindicalista. Esse momento marca uma nova relação entre capital e trabalho no período de 1965-1985. As relações industriais das empresas até então burocráticas passam a ser estabelecidas de modo mais humanista para com os sindicatos e sociedade. Nesse período no âmbito interno das empresas em virtude dessas influencias (sindicato-sociedade) vai sendo instituído função do gerente de recursos humanos.

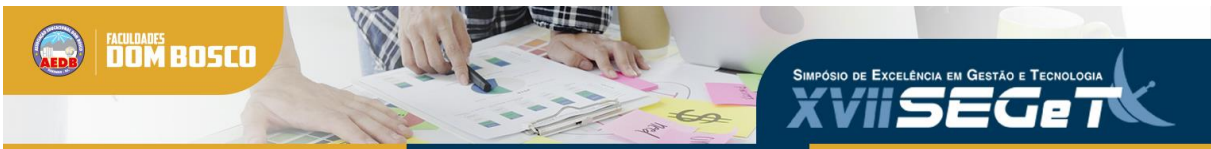
E, por fim a última e 5ª fase chamada de estratégica surge a partir da década 1985 momento pelo qual as empresas vão incorporando em seus planejamentos a área de gestão de pessoas, agora não como um departamento isolado, mas como uma área que está inter-relacionada com o planejamento estratégico organizacional, fundido nesse momento a função de diretoria de recursos humanos estratégico.

Diante das cinco fases da gestão de pessoal descritas acima por Tose (1997, p. 22-41) denominadas de contábil, legal, tecnicista, administrativa, estratégica, ambas nos mostram que a área de gestão de pessoas evoluiu ganhando cada vez mais espaços nos ambientes organizacionais incorporando cada vez mais processos aproximando ainda mais as relações entre a empresa e seus colaboradores.

Desta forma a gestão de pessoas tem incorporado cada vez mais políticas e práticas no sentido de tornar as relações entre os ambientes corporativos e seus colaboradores mais sincrônicos. Uma das questões que justificam tais atitudes é de que “são as pessoas que produzem, vendem, servem o cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios da empresa” (RIBEIRO, 2005, p.4).

Corroborando com Ribeiro(2005), Chiavenato (1999) menciona que é “por meio das pessoas que surge o trabalho, o comprometimento a produção de bens e serviços, e, conseqüentemente, a produtividade que se mostra como resultado no lucro da organização”.

As pessoas nesse caso, são considerados como parceiros da organização.



E, nessa perspectiva de se pensar em políticas e práticas voltadas para melhor relação com os seus colaboradores é que podemos ampliar as discussões acerca da gestão de pessoas.

De modo prático Fleury e Fischer (1998) mencionam que a “gestão de pessoas é um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho” (FLEURY e FISCHER, 1998, p. 18), demonstrando que as políticas e práticas adotadas pelas empresas podem influenciar positivamente ou negativamente na gestão de pessoas.

Dutra (2002) afirma que “a gestão de pessoas é um processo estruturado de interação inter-pessoal e a organização como a organização e o negocio no sentido de construir um projeto coletivo de ações conjuntas”.

A gestão de pessoas nesse caso, torna-se uma estrada, caminho, uma via de mão dupla no qual as pessoas contribuem para o desenvolvimento da empresa em contrapartida a organização promove o desenvolvimento das pessoas.

Em síntese a gestão de pessoas é representada pelas relação estabelecida entre as organizações e as pessoas. Sem as organizações e sem pessoas não tem existir gestão de pessoas. As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões.

É nesse ambiente marcado pelas constantes trocas e interesses entre o ambiente corporativo e os seus colaboradores é que se efetiva na prática a gestão de pessoas.

No sentido de poder compreender qual a abrangência da gestão de pessoas no ambiente corporativo, pretende-se na sequência conhecer os processos que constituem esse paradigma de gestão.

2.2. PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

De um modo geral quando nos referimos a terminologia “Gestão de Pessoas” a discussão abrange diversos ambientes: corporativos, acadêmicos, científicos dentre outros.

É inegável que a prática da Gestão de Pessoas varia de acordo com o ambiente organizacional, tamanho e objetivos pelos quais as organizações definem em seu planejamento estratégico.

Em linhas gerais a praticidade e a funcionalidade da Gestão de Pessoas dependem em grande parte dos processos internos e externos adotados pelas organizações em seus planejamentos: estratégicos, táticos e operacionais .

Considerando a complexidade que engloba o tema adotar a prática da Gestão de Pessoas abarca inúmeras políticas e práticas organizacionais que variam de acordo com os interesses e objetivos definidos pelas corporações.

Diante desse cenário global, tecnológico e dinâmico que se apresenta para o gerenciamento do ambiente organizacional e das pessoas, torna-se cada vez mais emergente a necessidade da adoção de políticas e práticas de gestão que venham transformar a Gestão de Pessoas em um paradigma de administração capaz promover transformações nas relações com seus stakeholders internos e externos.

Nessa perspectiva, Chiavenato(2004) compreende que a moderna Gestão de Pessoas na prática é subdividida em seis processos, conforme podemos observar na imagem que segue

Figura 2: Os processos de Gestão de Pessoas

Agregar Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> Recrutamento e seleção, integração
Aplicar Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> Desenho de cargos, Avaliação de desempenho
Recompensar Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> Remuneração e Carreira, benefícios e serviços
Desenvolver Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> Treinamento e desenvolvimento, programas de comunicações
Manter Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> Atração e retenção, programa de qualidade de vida
Monitorar Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de informação gerencial, pesquisa de clima organizacional

Fonte: Adaptado de Chiavenato, (2004).

Os seis processos de Gestão e Pessoas descritos por Chiavenato(2004) sistematizam de modo abrangente as políticas e práticas da gestão de pessoas, facilitando sobretudo a compreensão de modo amplo a respeito do que vem a ser gerir pessoas na prática corporativa.

É evidente que cada um dos processos descritos acima, abarcam características específicas, que serão apresentados de modo resumido na sequência.

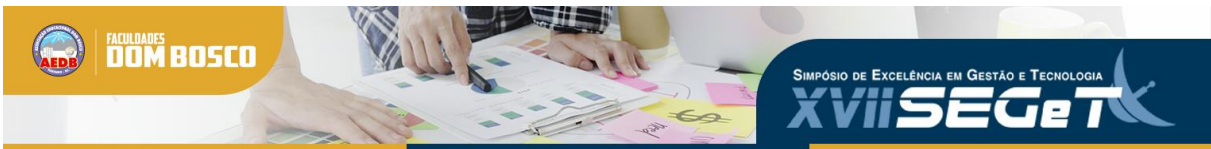
2.2.1 PROCESSOS DE AGREGAR PESSOAS

Está relacionado a captação de profissionais para atuar na empresa, abrangendo os processos de recrutamento e seleção de pessoas. No cotidiano dada a rapidez das mudanças no mercado como um todo, percebe-se que constantemente as corporações estão adotando seja no processo de recrutamento ou de seleção de pessoas, estratégias e técnicas cada vez mais diferenciadas, buscando sobretudo encontrar profissionais alinhadas com o perfil desejado pela empresa.

Vale destacar que dentre os seis processos descritos por Chiavenato (2004) esse é um dos mais importantes, haja visto que é por intermédio dele é que a empresa admite profissionais em seu quadro de funcional. A execução inadequada desse processo pode gerar problemas no sentido de selecionar pessoas sem o perfil adequado para as necessidades da empresa. Em linhas gerais, tal processo abrange questões relacionadas ao recrutamento e seleção de pessoas, técnicas e estratégias.

2.2.2 PROCESSOS DE APLICAR PESSOAS

O processo de aplicar pessoas envolve três aspectos importantes sub-processos: orientação das pessoas, desenho organizacional e de cargos e avaliação de desempenho. Essas questões sucedem o primeiro processo de gestão de pessoas, momento pelo qual o profissional já faz parte do quadro funcional da empresa. Nesse caso, também compete a esse processo questões relacionadas as orientações no sentido de apresentar tarefas, atribuições, responsabilidades inerentes ao cargo ocupado. Assim, como incorpora questões relacionadas ao acompanhamento do colaborador por intermédio da avaliação do desempenho.



Vale ressaltar que a orientação, a descrição adequada das funções e o acompanhamento sistemático das atividades desempenhada pelo colaborador é um dos requisitos fundamentais para a eficiência do referido processo de aplicar pessoas.

Em linhas, gerais é nesse processo que os colaboradores são orientados acerca da empresa e suas atribuições profissionais no ambiente corporativo. Os temas que englobam o processo de aplicar pessoas referem-se à :cultura e socialização organizacional (recepção e boas-vindas aos colaboradores) expressos por intermédio da ambientação e integração dos colaboradores; cargos e salários; e avaliação de desempenho.

2.2.3 PROCESSOS DE RECOMPENSAR PESSOAS.

A realidade global é marcada por um constante dinamismo das relações entre as empresas e seus colaboradores. Na medida em que o grau de exigências entre ambos estão maiores, exigindo de ambos uma postura cada vez mais assertiva no sentido de promover uma equidade entre os interesses da empresa e de seus colaboradores. Ainda nessa direção o desafio no âmbito corporativo refere-se a adoção de políticas pertinentes as recompensas organizacionais para seus colaboradores. Em linhas gerais o referido processo envolve estratégias relacionadas ao sistema de remuneração que vai além da remuneração básica do colaborador.

Engloba a prática de incentivos salariais (bônus, participação nos resultados, opções de compra de ações da companhia, remuneração por competência, remuneração variável); e ou benefícios (seguro de vida e ou de saúde, refeições subsidiadas, dentre outros).

Esse processo é importante na medida em que o descontentamento e a desmotivação do funcionário no que tange as recompensas oferecidas pela empresa poder gerar turn-over e a saída do colaborador da empresa. O referido processo envolve questões relacionadas ao sistema de Remuneração, Incentivos salariais, participação nos resultados e benefícios diversos, conforme mencionado acima.

2.2.4 PROCESSOS DE DESENVOLVER PESSOAS

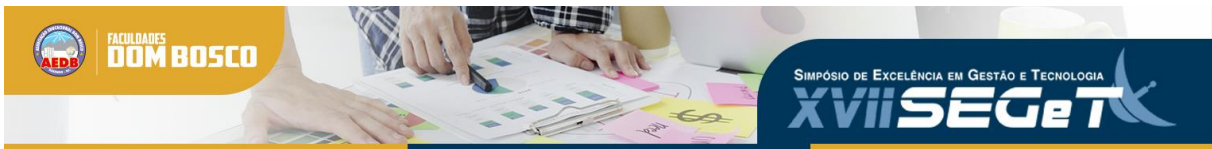
As empresas estão inseridas em um ambiente cada vez mais heterogêneo onde a informação e o conhecimento circulam de maneira cada vez mais intenso. Nesse caso, o desafio que se apresenta para o ambiente corporativo diz respeito a implementação de uma estrutura organizacional voltada para a aprendizagem organizacional constante. Essa perspectiva envolve políticas e investimentos em aperfeiçoamento e formação continuada de seus colaboradores.

O processo de desenvolvimento de pessoas inclui temas relacionados ao treinamento de desenvolvimento de pessoas, capacitação, e formação continuada no ambiente corporativo, organizações de aprendizagem, desenvolvimento organizacional e a melhoria de processos.

2.2.5 PROCESSOS DE MANTER PESSOAS

O processo de manter pessoas descrita por Chiavenato (2004) em linhas gerais inclui dois aspectos importantes: a) relações com empregados b) higiene, segurança e qualidade de vida.

O primeiro bloco de temas desse processo inclui as relações com os seus empregados, compreende os mecanismos utilizados para manter a disciplina de seus colaboradores em



função das normas estabelecidas; programas de assistência aos seus empregados com problemas comportamentais relacionados as questões de trabalho; e a gestão de conflitos.

Essas questões estão associadas de modo geral ao relacionamento adotado pela empresa no ambiente organizacional em relação a seus colaboradores. É importante mencionar de que a forma como o processo é conduzido internamente pode favorecer ou dificultar as relações no ambiente de trabalho.

Nesse sentido não se pretende desconsiderar a importância das normas e regras no ambiente organizacional. Contudo, elas devem estar em sintonia com a cultura organizacional da empresa, assim como devem ser adotados e aplicadas de maneira transparente e igualitária para todos os colaboradores envolvidos.

Assim como a tomada de decisão deve levar em consideração critérios éticos evitando transtornos e disfunções no que se refere às relações no ambiente do trabalho.

O segundo bloco de temas desse processo diz respeito a higiene, segurança e qualidade de vida, aspectos esses relacionados a questão da saúde e segurança do colaborador.

Em suma, esse processo reúne temas relacionados com: os estilos de administração, relações com empregados, programas de assistências ao empregado, normas e disciplinas, gestão de conflitos, higiene do trabalho, saúde ocupacional segurança no trabalho; qualidade de vida no ambiente do trabalho.

2.2.6 PROCESSOS DE MONITORAR PESSOAS

O último processo de Gestão de Pessoas definido por Chiavenato (2004) refere-se ao monitoramento de pessoas, que estão associadas às práticas de acompanhamento do comportamento do colaborador na empresa.

Esse processo utiliza como base de informação as ferramentas tecnológicas: banco de dados e o sistema de informações gerenciais. A medida em que a empresa dispõe dessas ferramentas tecnológicas certamente terá maiores condições não só acompanhar o desempenho dos colaboradores, bem como poderá desenvolver ações proativas no sentido de reduzir possíveis lacunas no desempenho do colaborador. O processo de monitorar pessoas inclui temas relacionados ao sistema de informações de recursos humanos, sistemas de monitoração de RH.

A partir das informações contidas acima acerca dos processos de Gestão de Pessoas proposto por Chiavenato (2004) tais informações apontam para dois aspectos importantes: o primeiro é de que o modelo de Gestão de Pessoas proposto traz uma visão sistêmica de gerenciar pessoas com a delimitação das ações em processos, apresentando suas características e abrangência. O segundo aspecto é de que a prática de gerenciar pessoas pode variar dependendo do tamanho, dimensão, objetivos e propósitos definidos pela empresa.

Em linhas gerais as questões apresentadas nessa seção possibilitaram ter a compreensão mais ampla apresentando a dimensão e abrangência de cada um dos processos de gerenciar pessoas. Em segundo lugar os processos descritos acima serve de base para a categorização dos resumos pesquisados nos anais do Seget na área temática Gestão de Pessoas no período de 2009 a 2018.

3. METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos utilizados para elaboração deste artigo no que concerne a natureza da pesquisa pode-se afirmar que esse estudo é uma pesquisa básica, que de acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007, p.209) menciona “que o pesquisador busca satisfazer uma necessidade intelectual pelo conhecimento, e sua meta é o saber”.

Com relação a abordagem do problema o referido artigo pode ser classificado como uma pesquisa quantitativa. De acordo com Michel (2009, p. 37) “a pesquisa quantitativa parte do princípio de que tudo pode ser quantificável, ou seja que opiniões, problemas, informações serão mais bem entendidas se traduzidas em números”.

As principais técnicas de pesquisa utilizadas nesse estudo centralizaram-se em duas etapas: a primeira com o estudo bibliográfico que buscou “conhecer as diversas formas de contribuições científicas existentes que foram realizadas sobre determinado assunto ou fenômeno” (JUNG, 2004, p. 160). Complementando Jung (2004) a respeito da pesquisa bibliográfica Gil (2002, p.44) afirma que esse tipo de pesquisa “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Com relação ao estudo em questão o principal referencial teórico utilizado baseia-se em Chiavenato (2004) sobretudo relacionado aos conceitos e processos de Gestão de Pessoas.

Complementando os procedimentos metodológicos adotados nesse artigo foi utilizada a pesquisa bibliométrica. A bibliometria é um estudo que avalia os textos científicos de áreas específicas de produção científica já pesquisada (SILVA et al, 2012 apud SANTOS, 2015, p.5). Ainda de acordo com o autor a bibliometria busca comparar os resultados obtidos em contextos de pesquisa diferentes, observar a variedade de métodos utilizados em um campo, identificar as diferentes contribuições teóricas, empíricas ou metodológicas em uma determinada área de conhecimento. Haja visto que :

O uso da pesquisa bibliométrica é um recurso precípuo para transmissão da produção científica e a sua finalidade é alcançada mediante a aplicação de uma técnica capaz de medir a influência dos pesquisadores ou periódicos, permitindo traçar o perfil e suas tendências, além de evidenciar áreas temáticas. (OLIVEIRA, et. al , 2013, p. 105 apud SANTOS, 2015, p.5)

Ainda para o autor, os estudos bibliométricos são “usados para quantificar os processos de comunicação escrita e o uso de indicadores bibliométricos para medir a produção científica”(OLIVEIRA, et.al 2009 apud SANTOS, 2015, p. 6). Em síntese este tipo de pesquisa é aplicada para medir a produção científica de determinado conteúdo e assunto.

De acordo com Moraes et al (2013, apud Santos, 2015, p. 5) a pesquisa bibliométrica apresenta “análise das produções científicas permitindo sustentação a base para a produção de novos trabalhos”.

Complementando as concepções apresentadas acima acerca da bibliometria para Okubo (1997, p.6) considera que

A bibliometria é uma ferramenta pela qual o estado da ciência e da tecnologia pode ser observado através do produção global de literatura científica, em um determinado nível de especialização. É um meio de situar um país em relação ao mundo, uma instituição em relação a um país e até mesmo cientistas individuais relação com suas próprias comunidades.

Em linhas gerais pode-se afirmar que as pesquisas bibliométricas constitui-se em um instrumento metodológico importante porque possibilita de uma forma clara e objetiva conhecer as características importantes acerca do campo estudado. No caso desse estudo

permite conhecer as produções científicas relevantes que foram publicadas nos anais do Seget no período 2009 a 2018 relacionadas à área temática da Gestão de Pessoas.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para a composição da amostra de pesquisa foi realizada a seleção de artigos da área temática de Gestão de Pessoas publicadas nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (Seget). A escolha do Seget como base de dados para composição desse artigo, surge em virtude da relevância e abrangência que esse evento representa para a comunidade científica no cenário nacional.

Corroborando com o exposto pode-se afirmar que o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia possui uma trajetória científica importante com mais de 10.000 artigos submetidos e com uma participação de mais de 10.000 pesquisadores ao longo das suas dezesseis edições. Esses indicadores qualificam o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia como um dos mais importantes eventos científicos do Brasil.

A obtenção dos artigos deu-se por intermédio de busca realizada eletronicamente (virtualmente) nos anais o Seget no período de 2009 a 2018 na área de Gestão de Pessoas.

Uma vez escolhido a base de dados e a área temática, fez-se a leitura dos respectivos resumos dos artigos.

Após a leitura dos resumos, foram selecionados os seguintes elementos do artigo: ano de publicação, tema, palavras-chave, objetivo, resultados e conclusões, e os processos de gestão de Pessoas. No sentido de poder sistematizar as produções científicas foi realizada a categorização dos artigos classificando os temas de acordo com os respectivos processos de gestao de pessoas descritos na seção 2.2 deste artigo.

De maneira geral a categorização dos artigos pesquisados abarcou os seis processos de Gestão de Pessoas, proporcionando desta forma uma visão geral e uma possível tendência acerca das produções científicas da área de Gestão de Pessoas.

Para efeito de análise foram coletados 460 artigos publicados nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, no período de 2009 a 2018.

Inicialmente o gráfico 1 apresenta o número de artigos publicados em cada ano. Pelo gráfico pode-se observar que no ano de 2009 houve maior de publicação de artigos nesse periodo. Ainda é possível observar que nos últimos quadriênio 2015-2018 houve redução no número de artigos aceitos pelo Seget.

Gráfico 1: Número de artigos publicados em cada ano



Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

A essa questão da redução do número de artigos algumas possibilidades podem estar relacionadas, uma delas por exemplo estar relacionada com a inadequação do texto em relação as normas estabelecidas pelo Seget. Faz-se necessário acompanhar nos próximos períodos se essa redução persiste identificando as razões e causas.

Dando continuidade a apresentação e análise dos dados na sequência pretende-se apresentar dados relacionados aos artigos aprovados e selecionados, classificando-os de acordo com os processos de Gestão de Pessoas proposto por Chiavenato (2004).

Na sequência apresentar-se-a produções científicas de Gestão de Pessoas, conforme

Quadro 1: Número de artigos publicados por processo no periodo de 2009 a 2018.

Processos / Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agregar	3	1	3	12	15	16	13	3	2	3
Aplicar	15	6	5	7	7	0	2	8	3	2
Recompensar	10	2	9	6	4	6	9	1	6	1
Desenvolver	37	18	19	16	7	8	10	7	3	5
Manter	7	12	6	16	13	12	7	9	6	4
Monitorar	3	2	4	7	3	15	7	10	7	0

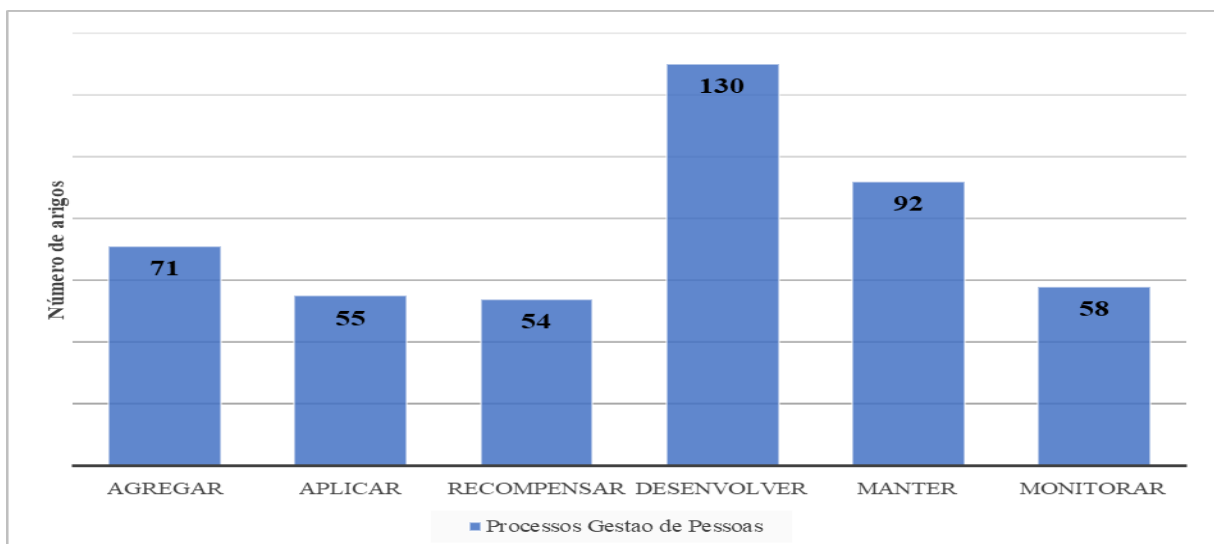
Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Os dados apresentados no Quadro 1 representa a relação entre o número de artigos publicados anualmente em cada um dos processos de Gestão de Pessoas. Observa-se que em alguns períodos a produção científica concentra um número maior de artigos em relação a outros periodos e processos.

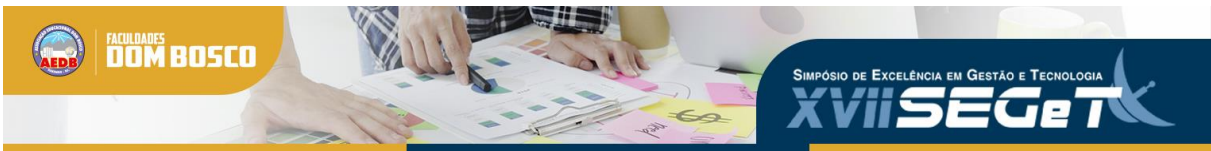
De modo geral, o quadro apresenta um panorama geral das publicações no Seget.

A partir do gráfico 2 é apresentado os números totais das produções científicas no periodo de 2009 a 2018 categorizados de acordo com os processos de Gestão de Pessoas.

Gráfico 2: Número total de artigos publicados de cada processo de Gestão de Pessoas



Fonte: Elaborado pelos autores (2020)



Os dados apresentados no gráfico 2 nos mostram o número total dos artigos selecionados no Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia no período de 2009 a 2018, categorizados pelos processos de Gestão de Pessoas. Apontam que o processo de desenvolver pessoas é o que concentra o maior número de produções, representando 28,26% das produções em Gestão de Pessoas. O processo de desenvolver pessoas abrange temas relacionados com o treinamento e desenvolvimento; educação continuada, aprendizagem organizacional.

Os resultados apresentados para esse processo revelam tanto a preocupação em medir e avaliar as ações relacionadas a formação de seus colaboradores quanto de socializar as práticas concernentes ao processo de aprendizagem organizacional desenvolvido pelas corporações.

Dando continuidade nota-se que o processo de manter pessoas também tem apresentado produção científica relevante com 92 trabalhos publicados no período definido pela pesquisa. Esses dados demonstram a preocupação na discussão de questões relacionadas a ambiente de trabalho envolvendo: relacionamento interno; normas e regras; cultura organizacional; gestão de conflitos; segurança e qualidade de vida.

Na sequência da análise da produção científica e dos processos de Gestão de Pessoas, verifica-se que o processo de agregar pessoas identificam 71 trabalhos aprovados na área temática da Gestão de Pessoas.

Os números apresentados demonstram ao mesmo tempo interesse e a necessidade de pesquisar, socializar e debater questões que englobam esse processo no caso, recrutamento e seleção de pessoas. A incidência de pesquisas nesse processo também denotam a preocupação e necessidade crescente de pensar acerca de estratégias e ações assertivas voltadas para captar e atrair profissionais que estejam de acordo com o perfil desejado pelas empresas.

Embora o número de publicações nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, no período de 2009 a 2018 direcionam para algumas tendências de temáticas e processos, apesar disso, outros processos tiveram artigos publicados, tais como: monitorar, aplicar e recompensar pessoas.

Aspecto interessante pertinente a esses três processos de Gestão de Pessoas diz respeito a equivalência no número total de produções assim distribuídas: 58 monitorar, 55 aplicar e 54 recompensar pessoas. Demonstrando que a área de Gestão de Pessoas abrange outros aspectos importantes que vão além do treinar e capacitar, gerir e proporcionar um ambiente adequado aos colaboradores, recrutar e selecionar pessoas.

Em uma sociedade globalizada, onde os centros de negócios estão localizados ao redor do mundo, e a tecnologia sendo utilizada de maneira cada vez mais abrangente em diversas áreas das empresas no sentido de monitorar e acompanhar os resultados aferidos pelas corporações, gerando com isso uma nova proximidade entre os gestores e seus colaboradores, certamente.

Destarte questões relacionadas a: sistemas de informações gerenciais, tecnologias da informações de rh; pesquisa de clima organizacional e avaliação desempenho; remuneração e carreira; estratégias de remunerações e benefícios, certamente são alguns dos temas emergentes que nesse artigo tiveram uma produção científica menor.

Contudo, estes temas e processos terão maior espaço nas produções científicas dada a evolução constante e da incorporação da área de Gestão de Pessoas como estratégica e as demandas cada vez mais por esses processos no sentido de ampliar o campo do conhecimento e as discussões acerca dos assuntos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como principal objetivo identificar as produções científicas publicadas nos anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET) na área temática de Gestão de Pessoas no período de 2009 a 2018 indicando possíveis tendências para área de Gestão de Pessoas. Para atender o objetivo proposto para este trabalho foi utilizada a metodologia bibliométrica com acesso aos anais do Seget.

A escolha deste evento científico deu-se em virtude da abrangência nacional que este Simpósio realiza oportunizando que sejam apresentados e compartilhados estudos, pesquisas e práticas relacionadas no caso deste artigo em Gestão de Pessoas.

De um modo geral, em pesquisa aos anais do Seget, pode-se observar que no período de 2015-2018 está havendo uma diminuição na quantidade de artigos publicados na área temática de Gestão de Pessoas se comparados a períodos anteriores. O desafio proposto diante dessa problemática é identificar possíveis causas para essa redução, haja visto que o evento dada a sua trajetória científica comprovada ao longo do tempo, quando nesse ano o Seget atinge a sua 17ª edição, demonstra que o referido evento possui relevância e credibilidade.

Os resultados de modo geral apontam para algumas possíveis tendências. A primeira tendência demonstra que as principais produções científicas estão centralizadas nos processos de desenvolver; manter; e agregar pessoas com um total de 63,70% das produções na área temática da de Gestão de Pessoas. Com relação aos temas abordados nesses três processos pode-se afirmar que o processo de desenvolver pessoas abarca questões relacionadas a capacitação, treinamento e desenvolvimento, formação continuada das pessoas. Essas questões desafiam o ambiente corporativo para a prática constante da aprendizagem organizacional.

No que se refere aos processos de manter pessoas, o mesmo no referido estudo também apresentou um número expressivo de produções científicas. O referido processo incorpora fundamentalmente temas associados as relações entre a empresa e seus colaboradores, destacando-se: gerenciamento das normas e conflitos internos, segurança e qualidade de via no ambiente do trabalho.

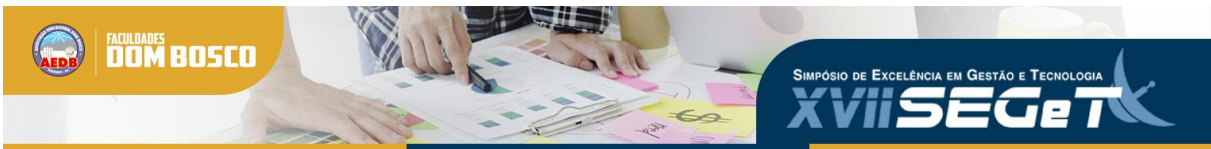
E, por fim o terceiro processo que apresentou número importante de publicações refere-se ao processo de agregar pessoas, que abrange questões relacionadas as estratégias e recrutamento e seleção de pessoas. Em linhas gerais, as produções direcionam para a formação continuada, relações no ambiente de trabalho e as estratégias para atrair pessoas para a empresa.

Em contrapartida, os números deste estudo nos mostram que os demais processos relacionados ao monitoramento, aplicação e recompensa de pessoas apresentam número inferior de produções científicas.

Essas constatações de modo geral apontam que os temas de maior interesse dos pesquisadores na área de Gestão de Pessoas, estão relacionados aos processos de desenvolver, manter e agregar pessoas, indicando de certa forma uma tendência para as pesquisas em Gestão de Pessoas.

Por outro lado desafiam pesquisadores da área de gestão de pessoas para elaboração de investigações relacionadas aos: sistemas de informação gerencial, tecnologias da informação na área de recursos humanos, processos de cargos e salários, a avaliação de desempenho e questões relacionadas aos sistemas de remuneração e recompensa dos colaboradores.

Em síntese, entre as tendências e os desafios apresentados nesse estudo, é importante que se desenvolva outros estudos bibliométricos no sentido de poder compreender outros aspectos que identificam o processo de gerir pessoas.



6. REFERÊNCIAS

- CERVO, Amado Luiz, BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da.** Metodologia científica. 6.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto.** Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto.** Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DUTRA, Joel de Souza.** Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2002.
- FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria.** Processo e relações do trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 1998.
- GIL, Antonio Carlos.** Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2002.
- JUNG, C. F.** Metodologia para pesquisa e desenvolvimento: aplicada a novas tecnologias, produtos e processos. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2004.
- MICHEL, M. H.** Metodologia e pesquisa científica em Ciências Sociais. 2a ed., São Paulo: 2009.
- OKUBO, Y.** Bibliometric Indicators and Analysis of Research Systems: Methods and Examples. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, Paris, p. 1-70, jan./jun. 1997.
- RIBEIRO, Antonio de Lima.** Gestão de Pessoas. São Paulo: Saraiva, 2005.
- SANTOS, Geovane Camilo dos.** Análise Bibliométrica dos Artigos publicados como estudos bibliométricos na História do Congresso Brasileiro de Custos. Pensar contábil, Rio de Janeiro, v. XVII, n.62,p.4-13, jan/abr.2015. Disponível em: <http://atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/2527/2151>. Acesso em 17 jul. 2020.
- SEGET.** Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. XVII Seget – Simpoósio de Excelencia em Gestão e Tecnologia. Cultura ágil e seus impactos nas organizações. 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/index.html> . Acesso em 14 jul. 2020.
- STUMPF, Ida Regina Chitto; BRANCO, Zuleika de Souza.** Análise de citações dos artigos da Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação (1985-2008). Informação & Informação, Londrina, v. 15, n. Esp., p. 94-110, 2010. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/5597>. Acesso em:16jul. 2020.
- TOSE, Marilia de Gonzaga Lima e Silva.** A evolução da gestão de recursos humanos no Brasil. 1997. 127 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Contábeis e Atuariais, Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.