

Análise da Produção Acadêmica sobre Gestão Internacional de Recursos Humanos entre 2001 e 2011

Resumo

A globalização não representa apenas o crescimento na mobilização de capital e produtos, mas também a movimentação de trabalhadores em diferentes mercados. O objetivo deste trabalho foi analisar a produção acadêmica nacional e internacional sobre gestão internacional de recursos humanos entre 2001 e 2011. Para tanto, utilizou-se da bibliometria, por ser uma técnica que busca identificar as tendências e o crescimento do conhecimento em uma área (KOSTOFF, 1998; VANTI, 2002). A gestão internacional de recursos humanos é o processo de desenvolvimento e implementação de melhores práticas de gestão de pessoas nas empresas multinacionais de diferentes países (ARMSTRONG, 2011). São poucos os estudos sobre modelos de gestão internacional de recursos humanos, visto que se enfatizam as questões sobre os expatriados. Para estudos futuros, propõe-se evidenciar os autores mais recorrentes, bem como a existência de redes entre autores e área geográfica, buscando identificar se existe concentração destes estudos em algumas instituições no Brasil, além de parcerias estratégicas. Entende-se que a temática de gestão internacional de recursos humanos seja um campo muito propício para novas investigações, que possibilitem um aprofundamento sobre a realidade brasileira, bem como compará-la com as de outros países.

Palavras-chave: Recursos Humanos. Gestão Internacional. Produção Acadêmica

Academic Production Analysis on International Management of Human Resources between 2001 and 2011

Abstract

The globalization represents not only the growth in mobilizing capital and products, but also the movement of workers in different markets. The aim of this work was to analyze the national and international academic production on international management of human resources between 2001 and 2011. For this, we used the bibliometrics, because it is a technique that intends to identify the trends and the knowledge growth in an area (KOSTOFF, 1998; VANTI, 2002). The international management of human resources is the process of development and implementation of the best people management practices in the multinational companies of different countries (ARMSTRONG, 2011). There are few studies about international management of human resources models, as the expatriates issue is more emphasized. For future studies, we propose evidencing the most recurrent authors, as well as the existence of networks among authors and geographical areas, trying to identify if there is a concentration of these studies in some Brazilian institutions, and also strategic partnerships. We understand that the theme of international management of human resources is a very propitious field for new investigations, enabling the deepening on the Brazilian reality, and compare it with other countries.

Keywords: Human Resources. International Management. Academic Production..

¹ Professora da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Graduada, mestre e doutora em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP) (natacha@uol.com.br).

² Professor do curso de Administração da Universidade Presbiteriana Mackenzie e da Universidade Anhembi Morumbi. Mestre e doutor em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP) (ademaro@fia.com.br).

³ Professora do curso de Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia (FAGEN-UFU). Graduada, mestre e doutoranda em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP) (linankt@gmail.com).

Introdução

O movimento de empresas domésticas para outros países é algo que faz parte do mundo de negócios há muito tempo, principalmente para aquelas oriundas de economias desenvolvidas, como alguns países europeus, Estados Unidos, Canadá e Japão. Entretanto, nos últimos anos, empresas de economias emergentes iniciaram seus processos de internacionalização.

No caso do Brasil, o ano de 2006 foi um marco em sua história, visto que, pela primeira vez, houve maior investimento das empresas nacionais além de suas fronteiras (Outward Foreign Direct Investment – Investimento Direto no Exterior) do que aquilo que as empresas internacionais investiram no país (Inward Foreign Direct Investment – Investimento Direto do Exterior), conforme evidenciado por Fleury & Fleury (2007).

A globalização não representa somente um crescimento na mobilização de capital e bens, mas uma das principais características é a movimentação de trabalhadores em diferentes mercados, conforme relatório da Society for Human Resource Management – SHRM (2011). Com os mercados abertos, não há mais fronteiras de qualquer natureza, e os profissionais, assim como as organizações, são globais.

Ao se pensar na expansão da organização para o exterior, faz-se necessário rever a gestão de pessoas por uma perspectiva local ou regional diante do contexto internacional, revelando assim, desafios no processo de seleção, remuneração, gestão de expatriados, treinamento e desenvolvimento, carreira, responsabilidade social, relações de trabalho e liderança (Hill, 2005).

A área de recursos humanos é crítica para o sucesso operacional das empresas no contexto internacional de negócios (Vance & Paik, 2006). Torna-se relevante, então, compreender de que forma se trabalha com a gestão de pessoas nesse cenário multicultural, e como essa área poderia contribuir ainda mais para que as organizações sejam bem-sucedidas no mercado.

O campo de estudo em gestão internacional de recursos humanos é recente tanto no contexto internacional quanto no brasileiro. Observa-se que os primeiros artigos sobre esta temática foram publicados em 1986, conforme pesquisa realizada na base de dados do ProQuest. No período entre 1986 e junho de 2012, foram publicados 54 artigos cujo título abordava a gestão internacional de recursos humanos.

No Brasil, este campo de estudo acadêmico é incipiente, devido sobretudo ao recente processo de internacionalização das empresas nacionais. Uma evidência disto é o fato de que no Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), em junho de 2012, constavam 35 grupos de pesquisa registrados que lidam com a temática internacionalização de empresas, dos quais somente dois identificados com abordagens sobre gestão de pessoas e gestão cultural.

Diante desta realidade, o objetivo geral do estudo foi analisar a produção acadêmica nacional e internacional sobre gestão internacional de recursos humanos entre 2001 e 2011. Para tanto, em termos metodológicos, utilizou-se da bibliometria, por ser uma técnica que, dentre seus objetivos, busca identificar as tendências e o crescimento do conhecimento em uma área (Kostoff, 1998; Vanti, 2002).

Desta maneira, este artigo está estruturado em cinco partes, incluindo esta introdução. Na segunda parte, apresenta-se brevemente o conceito de gestão internacional de recursos humanos e a sua abrangência. Na seção seguinte, explora-se os procedimentos metodológicos da pesquisa e, na sequência, a apresentação e análise dos resultados. Por fim, faz-se algumas considerações, com as principais reflexões, contribuições e sugestões para estudos futuros.



Referencial Teórico

Nesta seção não se pretende esgotar a discussão sobre o tema gestão internacional de recursos humanos e, sim, apresentar brevemente o seu conceito sob a ótica de diferentes autores, além de evidenciar o campo de pesquisa na área.

Para Armstrong (2011, p. 111), a gestão internacional de recursos humanos é “o processo de planejamento de como desenvolver e implementar as melhores políticas e práticas de gestão de pessoas em diferentes contextos internacionais de empresas multinacionais”.

Segundo o autor, o impacto da globalização, a influência de diferenças ambientais e culturais, se a administração será centralizada ou descentralizada e a extensão em que as políticas e práticas de recursos humanos irão variar entre os países (convergente e divergente) são os principais aspectos que afetam a gestão internacional de recursos humanos quando comparado ao contexto doméstico (Armstrong, 2011).

Já Taylor et al. (1996, p. 960) esclarecem que a gestão internacional de recursos humanos inclui não apenas as questões das operações estrangeiras, mas também as da sede:

Definimos o sistema de gestão internacional de pessoas como o conjunto de distintas atividades, funções e processos que visam atrair, desenvolver e manter os recursos humanos de uma multinacional. É, assim, o agregado dos vários sistemas de gestão usados para gerenciar pessoas em multinacionais, tanto na sede quanto no exterior. Incluindo a sede nesta definição, reconhecemos que a matriz pode tornar-se simplesmente outra das unidades da multinacional (Taylor et al., 1996, p. 960).

Boxall & Purcell (2003) expõem que a gestão de recursos humanos no contexto das multinacionais (organizações com atuação internacional) será definida em função de três aspectos principais: forma de controle da matriz, o papel da área de RH da matriz na determinação das estratégias corporativas e o envolvimento no processo de controle do orçamento e, o terceiro, que é o papel do especialista de RH no desenvolvimento da gestão.

“O propósito da gestão internacional de recursos humanos é permitir que a empresa multinacional seja bem sucedida globalmente” (Schuler & Tarique, 2007, p. 718). Segundo os autores, existem cinco aspectos principais que precisam ser considerados na gestão internacional de recursos humanos: componentes estratégicos da multinacional; fatores externos; fatores internos; funções, políticas e práticas internacionais de RH, e eficácia da multinacional. Dentre essas preocupações mencionadas, destaca-se a questão do expatriado, pelos desafios que surgem na sua movimentação, adaptação, aumento de custos, e até repatriação.

Em relação ao meio acadêmico, Peltonen (2006 apud De Cieri et al., 2007, p. 283) define o campo de estudo da gestão internacional de recursos humanos como “[...] uma ramificação dos estudos de gestão que investiga o arranjo e os efeitos das práticas de gestão de pessoas nas organizações em contextos interculturais”.

Schuler e Tarique (2007) relatam que são poucos os estudos sobre modelos de gestão internacional de recursos humanos, visto que as pesquisas enfatizam as questões sobre expatriados, explorando as políticas e práticas envolvidas no processo de expatriação.

Procedimentos Metodológicos

O estudo realizado caracterizou-se como descritivo, visto que buscou identificar característica sobre a produção de gestão internacional de recursos humanos, e exploratório, na medida em que promoveu maior conhecimento sobre a área.

Visando analisar a produção acadêmica nacional e internacional sobre gestão internacional

de recursos humanos entre 2001 e 2011, objetivo da pesquisa, utilizou-se a técnica da análise bibliométrica, essencial para estudo que se refere à ciência (Macias-Chapula, 1998), principalmente para caracterizar o estado da arte de determinada área de conhecimento. A técnica da bibliometria proporciona resultados quantitativos sobre as pesquisas em determinada área do conhecimento, além de possibilitar análises históricas destes processos (Alvarenga, 1998).

Tague-Sutcliffe (1992 apud Macias-Chapula, 1998, p. 134) definiu bibliometria como sendo “o estudo dos aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada”.

Para este estudo utilizou-se fontes nacionais e internacionais visando explorar a produção sobre gestão internacional de recursos humanos no contexto mundial. Para seleção dos periódicos internacionais, adotou-se o índice Journal Citation Reports (JCR) da ISI Web of Knowledge, o qual ordena os principais periódicos internacionais de acordo com o fator de impacto destes (Podsakoff et al., 2005; Crossan & Apaydin, 2010). A partir disto, considerou-se duas áreas de produção teórica que possuem interface com a administração: Management e Business.

Em cada uma dessas áreas, buscou-se periódicos específicos de recursos humanos, sendo identificados sete na área de Management e nenhum na área de Business. No caso das fontes nacionais, utilizou-se o índice WebQualis da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) de 2010. Selecionou-se os periódicos que se encontram nos estratos A1, A2, B1 e B2 da área que reúne a produção de Administração, Contábeis e Turismo da plataforma WebQualis da CAPES.

No caso da produção nacional, considerou-se a base de dados dos trabalhos publicados na divisão de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (GPR) do EnANPAD, evento classificado como Qualis E1 no índice WebQualis da CAPES. O Quadro 1 apresenta a relação das fontes utilizadas no estudo.

Quadro 1 - Fontes utilizadas no estudo

Periódicos Internacionais	<i>Academy of Management Review, Academy of Management Annals, Academy of Management Journal, Human Resource Management Review, Organizational Behavior and Human Decision Process, Human Relations, Human Resource Management, The International Journal of Human Resource Management, Asia Pacific Journal of Human Resources, Human Resource Development Quarterly</i>
Periódicos Nacionais	Revista de Administração Contemporânea (RAC), Revista de Administração Contemporânea – Eletrônica (RAC Eletrônica), Revista de Administração (RAE), Revista de Administração – Eletrônica (RAE Eletrônica), Revista de Administração Mackenzie (RAM), Revista de Administração da USP (RAUSP), Revista Eletrônica de Administração (READ), <i>Brazilian Administration Review (BAR)</i>
Evento Nacional	EnANPAD (Divisão Acadêmica de GPR)

A partir da identificação das fontes, realizou-se o levantamento dos artigos sobre o tema de gestão internacional de recursos humanos em todos os volumes e números publicados no período de janeiro de 2001 a dezembro de 2011. A seleção dos artigos ocorreu pela busca de termos, previamente estabelecidos, no título e palavra-chave de cada artigo publicado: gestão estratégica internacional de pessoas, internacionalização, gestão de expatriados, expatriação, e gestão global de pessoas.

Depois de identificados todos os artigos, partiu-se para a classificação e análise dos mesmos. Para a análise dos artigos, realizou-se uma leitura dos resumos e, quando necessário buscou-se esclarecimentos nas seções de metodologia, introdução e resultados de cada uma das produções.

Inicialmente, identificou-se e comparou-se o número de publicações sobre o tema no contexto internacional e nacional, identificando os periódicos mais recorrentes, bem como os anos mais expressivos de produção. Posteriormente, elencou-se os temas de gestão internacional de recursos humanos mais pesquisados, novamente comparando-se a realidade nacional com a internacional.

Para o levantamento do perfil metodológico foi utilizada a categorização dos artigos proposta por Machado-da-Silva, Cunha, & Amboni (1990) conforme Quadro 2:

Quadro 2 - Perfil Metodológico

Empíricos	Aqueles em que não existe um quadro referencial específico para a explicação da realidade, concentrando-se na observação e análise de dados.
Teórico-empíricos	Estudos que partem de um referencial teórico e, após a coleta de dados buscam confirmá-lo ou refutá-lo de forma total ou parcial.
Teóricos	Trabalhos que não envolvem teste empírico e que se limitam a conceitos, proposições, identificação de variáveis, construção de modelos.

Fonte: Machado-da-Silva, Cunha e Amboni (1990).

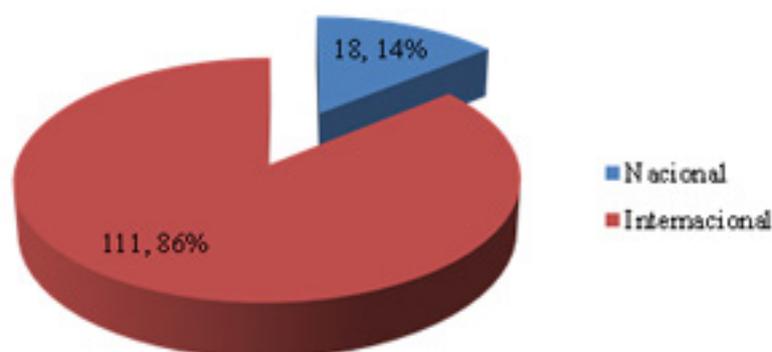
Visando uma análise mais detalhada, relacionou-se os temas de pesquisas sobre gestão internacional de recursos humanos com o perfil metodológico, a fim de identificar características comuns. Por fim, para aqueles artigos classificados como estudo teórico-empírico na área, elencou-se o objeto de análise estudado pelo(s) autor(es).

Apresentação e análise dos dados

Nesta seção apresenta-se os principais resultados encontrados nos 165 artigos inicialmente identificados nas fontes internacionais e nacionais pesquisadas, conforme exposto no tópico anterior.

A partir da verificação inicial dos 165 artigos levantados com temáticas referentes à gestão internacional de recursos humanos, 129 foram considerados e analisados, visto que 36 tratavam de outros assuntos referentes a internacionalização de empresas e não necessariamente de temas relacionados a recursos humanos.

Figura 1- Distribuição dos artigos em relação à origem da fonte



Observa-se que a produção brasileira sobre a temática ainda é incipiente, dado que somente 14% (18 artigos) são oriundos de periódicos e do evento nacional pesquisados, frente aos 86% (111 artigos) de periódicos internacionais, conforme Figura 1 .

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos artigos em relação à fonte. Considerando os periódicos internacionais, destaca-se o The International Journal of Human Resource Management com 62 publicações sobre o tema no período entre 2001 e 2011. Na sequência, os periódicos Human Resource Management (20 artigos) e Human Resource Management Review (10 artigos). No caso dos artigos de fontes brasileiras, 72% foram publicados nos Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - Enanpad, demonstrando pouca participação dos mesmos em periódicos da área de Administração.

Tabela 1 - Distribuição dos artigos em relação à fonte de publicação

Publicação	N	%
ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL	5	5%
ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW	2	2%
ASIA PACIFIC JOURNAL OF HUMAN RESOURCE	1	1%
HUMAN RELATIONS	6	5%
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTER	2	2%
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	21	19%
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW	10	9%
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESS	2	2%
THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HRM	62	56%
Total Internacional	111	100%
BRAZILIAN ADMINISTRATION REVIEW	1	6%
ENANPAD	13	72%
RAC	3	17%
READ	1	6%
Total Nacional	18	100%

Em relação à distribuição dos artigos em relação ao ano de publicação no período 2001-2011, observa-se, pela Tabela 2, que as temáticas relacionadas à gestão internacional de recursos humanos tornaram-se interesse de estudo no Brasil a partir de 2007, justificado principalmente pelo aumento de empresas brasileiras internacionalizadas durante a primeira década do século XXI.

Tabela 2 - Distribuição dos artigos em relação ao ano de publicação

Ano	Internacional	Nacional	Total geral
2001	8	-	8
2002	17	-	17
2003	6	-	6
2004	12	1	13
2005	10	1	11
2006	9	-	9
2007	8	1	9
2008	4	3	7
2009	12	4	16
2010	9	3	12
2011	16	5	21
Total geral	111	18	129

Na sequência, identificou-se o tema principal dos 129 artigos analisados sobre gestão internacional de recursos humanos. Considerando os periódicos consultados, observou-se,

como exposto na Tabela 3, que expatriação foi o tema mais estudado nos últimos 10 anos, representando 54% do total de artigos no total e a mesma proporção quando considerado somente os nacionais e os internacionais separadamente.

Destaca-se também, principalmente no âmbito internacional, a produção sobre artigos sobre modelos de gestão internacional de recursos humanos (24% dos artigos internacionais), indicando que o estado da arte desta temática encontra-se em um estágio mais avançado do que o nacional.

As políticas e práticas de recursos humanos, que extrapolam a questão da expatriação, também têm sido um campo de interesse de pesquisa tanto para os acadêmicos brasileiros (33% dos artigos nacionais) quanto para os estrangeiros (18% dos artigos internacionais).

Tabela 3 - Distribuição dos artigos em relação ao tema principal

Tema principal	Internacional	Nacional	Total
COMPETÊNCIA	1	-	1
EXPATRIAÇÃO	61	9	70
MODELO DE GIRH	27	-	27
POLÍTICAS E PRÁTICAS DE RH	20	6	26
REALIDADE BRASILEIRA	-	3	3
TEORIZAÇÃO DE GIRH	2	-	2
Total	111	18	129

Visto que expatriação foi a temática mais representativa, buscou-se identificar os subtemas abordados nos artigos, os quais são demonstrados na Tabela 4. Observa-se que as políticas e processos de expatriação são os tópicos mais pesquisados, representando 36% dos artigos publicados sobre expatriação.

É interessante destacar que dentre os artigos nacionais publicados sobre expatriação, 56% foram sobre as políticas e processos, justificado principalmente pelo momento das empresas brasileiras ao terem que extrapolar o ambiente doméstico e definirem diretrizes internacionais para gestão de recursos humanos, em particular a questão da expatriação.

Ainda sobre expatriação, observa-se que 29% dos artigos publicados no geral referem-se a questões culturais ou de adaptação, indicando que continua sendo um desafio para as organizações internacionais, bem como para os acadêmicos que buscam criar propostas de modelo de ajustamento intercultural visando minimizar as falhas e as dificuldades evidenciadas nos processos de expatriação.

Tabela 4 - Distribuição dos artigos em relação à temática expatriação

Tema de expatriação	Internacional	Nacional	Total
ADAPTAÇÃO	12	2	14
ASPECTOS CULTURAIS	6	-	6
EXPATRIADOS E REPATRIADOS	1	1	2
GÊNERO	7	-	7
IMPATRIAÇÃO	3	-	3
POLÍTICAS E PROCESSOS	20	5	25
REPATRIAÇÃO	5	1	6
TRANSF. DE CONHECIMENTO	4	-	4
TREINAMENTO	3	-	3
Total	61	9	70

Em relação ao perfil metodológico dos artigos, classificou-se em duas vertentes principais: ensaio teórico e teóricos-empíricos. Por um lado, considerou-se o ensaio teórico como sendo um trabalho que não retrata testes empíricos e que se limita a conceitos, proposições e construção de modelos. Por outro lado, os teóricos-empíricos são as pesquisas que partem de um referencial teórico e, após a coleta de dados, buscam confirmar ou não as suas proposições.

Assim, sobre a base analisada, identificou-se que 32% dos artigos publicados foram classificados como ensaio teórico, enquanto 68% se enquadraram como teóricos-empíricos (Tabela 5).

Contudo, cabe salientar que os ensaios teóricos, apesar de representativos no contexto geral, são mais presentes nos periódicos internacionais (36) do que nos nacionais (5). Entende-se que a gestão internacional de recursos humanos tem sido foco de estudo em diferentes países, principalmente naqueles em que esta realidade faz parte das organizações, fomentando estudos acadêmicos sobre o assunto.

Nos trabalhos teóricos-empíricos é interessante ressaltar que a abordagem quantitativa está mais presente nos estudos internacionais (53%), enquanto que a abordagem qualitativa é predominante nos estudos nacionais (50%). Uma possível explicação para o resultado no contexto brasileiro é o fato do número reduzido de empresas de capital nacional que estão internacionalizadas, limitando questões de amostra para estudos quantitativos.

Tabela 5- Distribuição dos artigos em relação à metodologia

Tipo	Internacional	Nacional	Total
Ensaio teórico	36	5	41
Estudo de caso	2	2	4
Quali-quantitativa	1	1	2
Qualitativa	13	9	22
Quantitativa	59	1	60
Total	111	18	129

Uma importante constatação foi o fato de existirem poucos artigos teóricos-empíricos no geral que utilizaram a estratégia de estudo de caso (3%) ou abordagem mista (1,5%). Uma possível explicação para o número baixo de artigos com estratégias de estudo de caso é que esta técnica demanda um maior contato, em tempo e profundidade, do pesquisador com a empresa, o que muitas vezes não é possível.

Além disso, buscou-se identificar a relação entre o perfil metodológico e o tema do artigo. Observa-se que 53% dos artigos sobre expatriação são quantitativos, 26% em forma de ensaio teórico e 17% qualitativos.

Em relação aos modelos de gestão internacional de recursos humanos, segunda temática mais explorada, os ensaios teóricos são predominantes, representando 52% do total de artigos sobre este tema, e 37% são teóricos-empíricos com abordagem quantitativa.

Sobre o tema das políticas e práticas de recursos humanos, os artigos apresentam na maioria abordagem teórica-empírica quantitativa (46%), enquanto que 23% foram pesquisas qualitativas, e 19% ensaio teórico.

Tabela 6 - Distribuição dos artigos em relação ao tema e à metodologia

Tema	Ensaio teórico	Estudo de caso	Quali-quant	Qualitativa	Quantitativa	Total
COMPETÊNCIA	1	-	-	-	-	1
EXPATRIAÇÃO	18	2	1	12	37	70
MODELO DE GIRH	14	-	-	3	10	27
POLÍTICAS E PRÁTICAS DE RH	5	2	1	6	12	26
REALIDADE BRASILEIRA	2	-	-	1	-	3
TEORIZAÇÃO DE GIRH	1	-	-	-	1	2
Total	41	4	2	22	60	129

Finalizando a classificação dos artigos sobre gestão internacional de recursos humanos, considerou-se somente aqueles oriundos de estudo teórico-empírico (88) e identificou-se o objeto de análise do pesquisador.

Tabela 7 - Distribuição dos artigos teóricos-empíricos em relação ao objeto de análise

Objeto de análise	Estudo de caso	Quali-quant	Qualitativa	Quantitativa	Total
ACADÊMICOS E PROFISSIONAIS DE RH	-	-	-	2	2
ÁREA DE RH	1	-	1	5	7
EXPATRIADO	1	1	9	33	44
GESTOR EM MULTINACIONAL	-	-	1	5	6
MULTINACIONAL	1	1	9	8	19
SUBSIDIÁRIA	-	-	2	6	8
OUTROS	1	1	-	1	2
Total	4	2	22	60	88

Pela Tabela 7, é possível observar que o expatriado foi o objeto de estudo mais considerado pelos pesquisadores nos últimos dez anos, representando 50% dos artigos teóricos-empíricos analisados. A multinacional representou o segundo objeto de pesquisa mais presente nos artigos analisados (22%). A subsidiária, a área de RH, o gestor em multinacional, e os acadêmicos e profissionais de RH foram temas menos frequentes.

Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo analisar a produção acadêmica internacional e nacional sobre o tema gestão internacional de recursos humanos no período entre 2001 e 2011. Observa-se que a produção acadêmica brasileira sobre o tema é baixa, tendo como principal justificativa o fato do tema ter se tornado relevante somente a partir da primeira década do século XXI, com o movimento das empresas nacionais para o exterior. No entanto, apesar deste movimento ser recente, a presença de multinacionais estrangeiras no Brasil é antiga, principalmente com os incentivos no governo do presidente Juscelino Kubitschek em meados do século XX. Este fenômeno poderia ter despertado interesse dos acadêmicos brasileiros, principalmente no que tange a gestão internacional de pessoas; contudo, os resultados desta pesquisa não evidenciam isto.

Dentre os temas estudados, há uma prevalência de pesquisas sobre expatriação, reforçando a crítica de Schuler e Tarique (2007) sobre a quase inexistência de estudos sobre o modelo de gestão internacional de recursos humanos.

Considerando a base de dados dos artigos sobre o tema, como sugestão, propõe-se estudo que evidenciem os autores mais recorrentes, bem como a existência de redes entre autores e área geográfica, buscando identificar se existe concentração destes estudos em algumas universidades ou instituições de pesquisa, além de parcerias estratégicas.

Em relação à temática de gestão internacional de recursos humanos, entende-se ser um campo ainda muito propício para investigações, que possibilitem um aprofundamento sobre a realidade do Brasil, bem como acompanhar o crescimento das organizações brasileiras em território estrangeiro.

Acredita-se que este estudo contribua para um melhor entendimento do que é produzido, em termos acadêmicos, no Brasil e em outros países, de forma comparativa, e para que novas pesquisas agreguem conhecimentos a partir deste ponto, já que ainda há muito a ser pensado e elaborado quanto aos modelos de gestão internacional de recursos humanos. É importante identificar quais as diferenças da área de recursos humanos numa atuação local e em contexto global.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armstrong, M. (2011). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. London: Kogan Page.

Alvarenga, L. (1998). Bibliometria e arqueologia do saber de Michel Foucault: traços de identidade teórico-metodológica. *Revista Ciência da Informação*, 27(3).

Boxall, P., & Purcell, J. (2003). *Strategy and Human Resource Management*. New York: Palgrave MacMillan.

De Cieri, H., Cox, J. W., & Fenwick, M. (2007). A review of international human resource management: Integration, interrogation, imitation. *International Journal of Management Review*, 9(4), 281-302.

Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation: A Systematic Review of the Literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154-1191.

Fleury, A., & Fleury, M. T. L. (2007). Internacionalização das empresas brasileiras: em busca de uma abordagem teórica para os late movers. In: A. Fleury, & M. T. L. Fleury (Eds.) *Internacionalização e os Países Emergentes*. São Paulo: Atlas.

Hill, C. W. L. (2005). *International Business: Competing in the Global Marketplace*. New York, NY: McGraw-Hill.

Kostoff, R. N. (1998). The use and misuse of citation analysis in research evaluation. *Scientometrics*, 43(1), 27-43, May.

Macias-Chapula, C. A. (1998). O papel da informetria e da cienciometria e sua perspectiva nacional e internacional. *Revista Ciência da Informação*, 27(2).

Machado Da Silva, C. L., Cunha, V. C., & Amboni, N. (1990). *Organizações: o estado da arte da produção acadêmica no Brasil*. Anais... Florianópolis: EnANPAD.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Bacharach, D. G., & Podsakoff, N. P. (2005). The influence of management journals in the 1980s and 1990s. *Strategic Management Journal*, 26, 473-488.

Society for Human Resource Management – SHRM. Disponível em: <<http://www.shrm.org/Pages/default.aspx>>. Recuperado em 7/12/2011.

Vanti, N. (2002). *Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos*



PUC-SP



FEAUSP

utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. *Ciência da Informação*, 31(2), 152-162.

Vance, C. M., & Paik, Y. (2006). *Managing a Global Workforce-Challenges and Opportunities*. London: M. E. Sharpe.

Taylor, S., Bechler, S., & Napier, N. (1996). Toward an integrative model of strategic international human resource management. *Academy of Management Review*, 21(4), 959-985.

Schuler, R., & Tarique, I. (2007). International human resource management: a North American perspective, a thematic update and suggestions for future research. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(5), 717-744.