

# RAE eletrônica

## A PRODUÇÃO ACADÊMICA EM RECURSOS HUMANOS NO BRASIL: FATO OU FICÇÃO?

*Por:*

**Allan Claudius Queiroz Barbosa**

*RAE-eletrônica*, v. 3, n. 2, Art. 27, jul./dez. 2004

<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=2200&Secao=DEBATE&Volume=3&Numero=2&Ano=2004>

---

©Copyright, 2004, RAE-eletrônica. Todos os direitos, inclusive de tradução, são reservados. É permitido citar parte de artigos sem autorização prévia desde que seja identificada a fonte. A reprodução total de artigos é proibida. Os artigos só devem ser usados para uso pessoal e não-comercial. Em caso de dúvidas, consulte a redação: [redacao@rae.com.br](mailto:redacao@rae.com.br).

A RAE-eletrônica é a revista on-line da FGV-EAESP, totalmente aberta e criada com o objetivo de agilizar a veiculação de trabalhos inéditos. Lançada em janeiro de 2002, com perfil acadêmico, é dedicada a professores, pesquisadores e estudantes. Para mais informações consulte o site [www.rae.com.br/eletronica](http://www.rae.com.br/eletronica).

---

*RAE-eletrônica*  
ISSN 1676-5648  
©2004 Fundação Getulio Vargas – Escola de Administração  
de Empresas de São Paulo.



**FUNDAÇÃO  
GETULIO VARGAS**



Escola de Administração  
de Empresas de São Paulo

## A PRODUÇÃO ACADÊMICA EM RECURSOS HUMANOS NO BRASIL: FATO OU FICÇÃO?

*“tinha que ser dor e dor esse processo de crescer”*

Paulo Leminski – “Distraídos Venceremos”, 1987.

Recentes artigos publicados em periódicos e apresentados em congressos científicos de Administração (Machado da Silva, 1990; Documento pesquisa em administração, 2003) têm dado ênfase à natureza da produção acadêmica da área. Seja pela necessidade de “conhecer a si mesmo”, seja pela perspectiva de construir ou propor alternativas que sirvam como referência à constituição de um marco evolutivo consistente, o fato é que o saudável interesse de autores preocupados com os rumos da pesquisa em Administração no Brasil tem despertado a comunidade acadêmica para reflexões sobre seu futuro.

Essa situação está presente nas inquietações da comunidade acadêmica envolvida na produção científica de recursos humanos, uma das áreas mais tradicionais e fortemente enraizadas na administração brasileira. Composta de uma gama significativa de temas e enfoques diversos, demonstra sua riqueza e variedade e – por que não dizer? – sua vocação democrática, aberta a diversos *approaches* e interfaces. Traz ainda uma certa aura romântica associada ao intenso debate sobre o indivíduo e sua inserção no espaço organizacional moderno.

Retórica? Romantismo exacerbado? Na verdade, longe de uma imagem idealizada, a área de recursos humanos convive com uma realidade, como tão bem apontaram Caldas *et al.* (2003), que pode ser definida como dramática: baixa consistência e qualidade, abordagem fortemente funcionalista, concentração geográfica e institucional.

Crise. De identidade, de base epistemológica, histórica, de relevância política. E crise de idade. Isso em um quadro paradoxal, pois um olhar para o mundo empresarial demonstra, pelo menos no discurso, um movimento de valorização do indivíduo, que passa a ser considerado “o” diferencial competitivo em uma sociedade pautada pelo conhecimento (Ulrich, Huselud e Becker, 2001; Ulrich, 2000; Ulrich, 1998; Fischer, 2001).

Em meio a essa situação complexa e difícil, novamente Caldas, desta vez acompanhado de Tinoco, torna o desafio maior, mas não menos estimulante. Em artigo intitulado “Pesquisa em Gestão de Recursos Humanos nos Anos 1990”, os autores descrevem “a constituição, origem e padrão de inter-relação de todas as citações, autores e instituições que publicaram e foram citados na área”.

Fazendo um corte para as conclusões dos autores, fica evidente, pela análise, que os problemas permanecem. Em linhas gerais, são apontados como pontos marcantes: citações de textos gerencialistas e de fontes não acadêmicas; referências fragmentadas, com ênfase em periódicos e congressos; poucos autores citados, refletindo concentração; e endogenia nas citações.

Os problemas apontados, longe de uma explicação meramente casual ou pontual, refletem, em grande medida, aspectos de natureza estrutural que evidenciam um quadro no mínimo preocupante para a área e que exigem não somente as ações sugeridas pelos autores<sup>1</sup>. Na verdade, as sugestões elaboradas, de relevância para os pesquisadores da área, ainda não seriam suficientes para reverter, ou pelo menos minimizar, um quadro adverso. É nessa “brecha” que é possível tecer algumas reflexões e comentários de natureza macro, que podem servir como referência ao debate cotidiano e pragmático sobre os (des)caminhos da produção acadêmica em recursos humanos no Brasil.

Um primeiro ponto que merece destaque está relacionado ao período utilizado pelos autores em sua análise. A década de 1990 foi marcada por turbulências econômicas e sociais que certamente influenciaram na pesquisa acadêmica do Brasil. Com efeito, a implementação de medidas no campo econômico visando à estabilização (Silva, 2002) e as ações governamentais voltadas à pesquisa e desenvolvimento permitem inferências marcantes para a pesquisa acadêmica. O primeiro ponto, então, que merece destaque é que as ações no campo econômico tornaram tortuoso o caminho, notadamente no que se refere à disponibilidade de recursos globais.

Isso pode ser observado a partir de dados de investimentos em pesquisa e desenvolvimento no país, elaborados pelo Ministério da Ciência e Tecnologia do Brasil, que indicam queda gradativa, com valores superiores a R\$ 3,5 bilhões em 1996 para menos de R\$ 3 bilhões em 2002 (ver dados junto ao MCT. [www.mct.gov.br/indicadores](http://www.mct.gov.br/indicadores). Outubro de 2003).

Certamente uma série de ponderações deve ser feita quando se apresenta um dado agregado. A primeira delas é a dificuldade em identificar as especificidades relacionadas às diferentes áreas de conhecimento. Isso é fato. É fato também que esse dado agregado não dá visibilidade sobre a destinação do recurso, isto é, qual seu uso. Mas o que se quer, em uma primeira reflexão, é chamar a atenção para o fato de o período ter evidenciado uma redução de recursos disponíveis para pesquisa e desenvolvimento no Brasil.

O que isso pode demonstrar? Ora, a redução de recursos afeta a produtividade de um pesquisador, tanto na utilização de bases de dados acadêmicas, quanto na contenção de seu investimento na pesquisa científica. Pode-se inferir, ainda de maneira impressionista, que isso afetou a produção e o acesso à produção acadêmica no Brasil. Isso em um contexto que evidenciou o crescimento do número de cursos de pós-graduação em Administração no país, de 19 em 1996 para 32 em 2000. (Capes/MEC, 2003).

O crescimento geral dos cursos de pós-graduação no período chega à casa dos 68%, com variações regionais significativas. Some-se a isso um segundo ponto, para uma leitura mais reflexiva, sobre a situação de recursos humanos, que pode ser identificado na evolução do número de docentes que atuam na pós-graduação em Administração. Segundo a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior do Ministério da Educação e Cultura (Capes /MEC), há um salto significativo no número de professores, conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Número de docentes em pós-graduação (área: Administração).

Ano	Número de Docentes	
	Total	Doutores
1996	401	303
1997	400	317
1998	480	412
1999	591	513
2000	614	561

Fonte: a partir de Capes /MEC (sem dupla contagem.). Disponível em: <[www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br)>. Acesso em: out. 2003.

Os dados demonstram crescimento superior a 50% em cinco anos, com um número expressivo de professores titulados. Esse dado pode ser acompanhado pela nítida evolução, segundo dados da Capes /MEC, no número de alunos matriculados na pós-graduação (mestrado, doutorado e profissionalizante) no mesmo período, com um crescimento superior a 60%, conforme Tabela 2 a seguir:

**Tabela 2 – Número de alunos de pós-graduação (Área: Administração) 1996 a 2000.**

Ano	Número de Alunos (matriculados no Início do Ano)		
	Mestrado	Doutorado	Profissionalizante
1996	1740	287	000
1997	1816	275	000
1998	2112	340	000
1999	2337	341	145
2000	2492	366	455

Fonte: a partir de CAPES/MEC ([www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br). Outubro de 2003)

Certamente os dados não permitem conclusões definitivas, mas sugerem que o crescimento da Administração, no que se refere a cursos, docentes e alunos de pós-graduação, deveria ampliar, ainda que não seja de maneira proporcional, o pessoal envolvido na pesquisa acadêmica em recursos humanos. Mesmo que os dados evidenciem um forte acréscimo no número de alunos do chamado grupo profissionalizante, com características diferentes do grupo acadêmico, esse crescimento sugere a possibilidade de inserção de novos atores no circuito científico. Sugere, ainda, que o crescimento da administração, em termos quantitativos, poderia criar condições objetivas para sua reprodução por meio da produção continuada de conhecimento. Isso em um ambiente com alguma diversidade geográfica.

Um último ponto que pode servir como pano de fundo estrutural, mas que recupera o sentido conjuntural da situação, está relacionado ao número de artigos publicados em periódicos científicos internacionais indexados, considerando a área de conhecimento Economia e Negócios, que envolve Administração. A tabela 3 apresenta de maneira consolidada as informações para o período 1990-2000.

Tabela 3 – Número de artigos publicados em periódicos científicos internacionais indexados (área de conhecimento: Economia e Negócios) – 1990-2000.

Ano	Brasil	América Latina	Mundo	% Brasil em Relação à América Latina	% Brasil em relação ao Mundo
1990	06	29	8.305	20,69	0,07
1991	15	39	8.166	38,46	0,18
1992	17	51	8.280	33,33	0,21
1993	19	64	8.166	29,69	0,23
1994	17	60	8.526	28,33	0,20
1995	17	58	9.048	29,31	0,19
1996	31	79	9.423	39,24	0,33
1997	26	97	9.577	26,80	0,27
1998	28	94	9.688	29,79	0,29
1999	38	96	9.557	39,58	0,40
2000	31	116	10.093	26,72	0,31

**Fonte:** a partir do Ministério da Ciência e Tecnologia, que se utilizou de Institute for Scientific Information (ISI) e National Science Indicators (NSI). A base completa foi elaborada pela Coordenação Geral de Indicadores – Ministério da Ciência e Tecnologia. Disponível em: <<http://www.mct.gov.br/indicadores>>. Acesso em: out. 2003.

Esse dado evidencia um crescimento quantitativo e relativo do número de artigos publicados em periódicos científicos internacionais indexados para a Administração. Não se pode esquecer que a Administração encontra-se associada à Economia, considerando a nomenclatura “Negócios” utilizada. Novamente, os dados não permitem conclusões diretas sobre a área de recursos humanos. E deve-se também recordar que a intenção do debate é trazer elementos reflexivos a partir de uma leitura bibliométrica da produção acadêmica de recursos humanos. Ou seja, o que se espera é que o conjunto de informações aqui apresentadas permita ampliar o escopo de análise, na medida em que os elementos gerais possam sinalizar a compreensão do cotidiano da área.

Sendo assim, os indicadores levantados (investimentos em P&D no Brasil, número de cursos de pós-graduação no Brasil por região, número de docentes e alunos de pós-graduação e número de artigos publicados em periódicos científicos internacionais indexados) permitem discorrer sobre alguns pontos que visam tão somente a aprofundar o debate sobre a produção acadêmica em recursos humanos.

Conforme dito anteriormente, a redução de recursos afeta a produtividade de um pesquisador, tanto na utilização de bases de dados acadêmicas, quanto na contenção ou redução de seu investimento na pesquisa científica. Nesse ponto, a estratégia de abertura de cursos na área de Administração com uma finalidade não-acadêmica ou profissionalizante, aliada à visível explosão dos programas de especialização *lato sensu*, no melhor estilo dos MBAs, cria um espaço para reorientar o objeto, não de recursos humanos, mas de todas as áreas que se dedicam a essas novas modalidades.

Na verdade, a discussão da pesquisa acadêmica por essa via reforça a natureza estratégica de ciência e tecnologia. Pode-se, ainda, considerar como uma saída, ou “estratégia pragmática”, uma reorientação de recursos obtidos nas atividades *lato sensu* e profissionalizante para a pesquisa acadêmica – longe de polemizar ou deslocar o eixo da reflexão para uma questão fundamental, que diz respeito aos padrões de financiamento científico e ao papel do Estado como formulador e condutor do processo de apoio à pesquisa e ao desenvolvimento.

Outro ponto que pode servir como suporte à reflexão de Caldas e Tinoco e que surge dos dados aqui apresentados evidencia uma evolução de cursos, professores e alunos de pós-graduação em Administração no Brasil. Essa evolução, quantitativa, logicamente deveria proporcionar o crescimento da comunidade envolvida na produção. Mas o que a análise bibliométrica evidencia é que, mesmo com mais gente no “circuito”, a produção, assim como as citações, mantém-se em um grupo restrito de pessoas.

Sinal preocupante: será que a pós-graduação em Administração, no geral, e aquela voltada a recursos humanos, no particular, está gerando conhecimento por meio de uma construção de referências utilizáveis pelos diferentes grupos de pesquisa do Brasil? Ou estaria, dentro de uma lógica de Macondo, dando voltas em torno de si mesma, gerando somente a qualificação (leia-se “titulação”) dos recursos humanos, e não o fulcro de uma formação acadêmica, que é a possibilidade de sua reprodução e difusão em bases consistentes?

Ora, esse argumento pode, em grande medida, servir como ponto de partida para explicar que a carência de referências nacionais (“novos heróis”) está associada a isso de forma indireta. Seguramente, grande parte desse quadro atual em RH tem a ver com isso, ou, de maneira mais incisiva, com os equívocos de um modelo que pode não proporcionar a geração de conhecimento científico nos patamares idealizados.

No aspecto relacionado à indexação de artigos, observa-se uma evolução no período 1990-2000. Algumas perguntas podem ser feitas: como se dá a entrada dos artigos brasileiros no cenário internacional de Administração? Os critérios de aceitação teriam a mesma lógica daquela adotada no Brasil? São questões naturalmente insuficientes para achar uma ou várias respostas, mas que podem sinalizar indicações para uma reflexão consistente sobre o que acontece hoje na produção de recursos humanos no Brasil.

A argumentação proposta em grande medida sai do escopo do artigo de Caldas e Tinoco, mas não se furta ao debate sobre a situação de recursos humanos. Os autores trazem, ainda, aspectos que merecem reflexão, como o uso de referências não acadêmicas, o uso do *pop management* como sustentáculo de trabalhos ditos acadêmicos. Isso causa um calafrio, pois pode simplesmente descaracterizar uma produção, associando-a de maneira simplista ao senso comum.

Na verdade, aqui cabe uma provocação: a crise de identidade de recursos humanos tem forte relação a essa proximidade ao entorno feita muitas vezes de maneira coloquial, o que gera um círculo vicioso, na medida em que as próprias organizações, objeto de estudo, acabam por desvalorizar a atividade com o contraditório discurso de valorização das pessoas.

Aqui surge outra reflexão de fundo, não explorada, e relacionada à interação universidade-empresa, que deve ser vista com muito cuidado quando se fala de uma área de conhecimento que tem seu objeto nas organizações, em suas práticas e ações.

É importante observar, ainda, que a área de recursos humanos teve, em sua trajetória histórica no país, um papel “operacional” nas ações organizacionais, estando afeita a práticas de pessoal “pessoais”. Ou seja, a lógica da gestão de pessoas, fortemente associada ao aparato burocrático-legal forjado após a ascensão varguista na década de 1930, acabou sendo moldada como suporte à racionalidade organizacional que imperava.

Essa leitura, correta e calcada no processo histórico recente, em grande medida acabou por reforçar uma leitura muitas vezes determinista de recursos humanos. Feita ao longo do tempo, desconsiderou ou minimizou a possibilidade de se aprofundar a reflexão em direção a um patamar com bases mais consistentes. Mas, por mais que isso possa amenizar a leitura feita por Caldas e Tinoco, fica difícil sustentar uma defesa por essa via, quando novamente percorre-se o artigo e encontram-se diversos

argumentos que evidenciam as fragilidades existentes – por exemplo, ao se observar, além do que já foi mencionado, o uso freqüente do *apud*, isto é, leitura por meio da revisão de terceiros, ou, de maneira simbólica, o que Eco (1983) poderia chamar de “fonte de segunda mão”.

Também deve ser ressaltada a identificação do restrito grupo de autores brasileiros que servem como referência acadêmica, ao mesmo tempo em que se constata o forte uso das auto-referências. Aliás, é louvável observar e destacar que, nessa situação, sobressai uma autora brasileira, Maria Tereza Fleury, que pautou sua trajetória pela qualidade dos artigos elaborados e pela capacidade de transformação, isto é, percorrendo diferentes temas dentro de recursos humanos e acompanhando sua evolução histórica de maneira equilibrada.

Mas, afinal, o que anda acontecendo com a produção acadêmica de recursos humanos? Caldas e Tinoco traçam um quadro frio e absolutamente perturbador de uma área que busca sua afirmação. A proposta dos autores é esclarecedora, mas não deve ser pensada fora do contexto das análises sobre a produção da área já em curso. Com a forte tendência reducionista que se observa, notadamente em gestores e /ou pessoas interessadas em soluções fáceis e rápidas, existe o risco de que essa abordagem possa ser encarada como uma definitiva interpretação da situação da área.

Ou seja, a análise não deve ser entendida de forma isolada, mas sim como parte de um movimento, nem sempre articulado, de construção de uma crítica fundamentada nas próprias limitações que se fazem presentes na área de recursos humanos. De maneira conclusiva, só resta dizer que Caldas e Tinoco têm o grande mérito de manter o debate aberto, pois trilham uma via pouco usual e muitas vezes contestada pela sua frieza e excessiva racionalidade, como os próprios autores indicam nas críticas de diferentes autores a essa metodologia.

Mesmo com essa ponderação de natureza metodológica, não é possível ficar à margem das incômodas constatações. Existem outras, também identificadas pelos autores, que obrigam uma reflexão mais ampla, que procuram abarcar variáveis até então pouco discutidas no campo da gestão de recursos humanos. Isso exige uma “persistente e arrojada procura crítica da verdade” (Popper, 1972), além de uma forte dose de coragem para assumir que uma atitude pessoal, quase idiossincrática, deve ser deixada de lado na análise dessa situação. Quem se habilita?

## Notas

1. Caldas e Tinoco sugerem, de maneira geral, considerando a análise dos artigos publicados no Enanpad entre 1990 e 2000, a revisão dos critérios de avaliação, tornando mais difícil o aceite de trabalhos com base conceitual questionável; a discussão de critérios e revisão da qualidade e do impacto da publicação nos veículos nacionais; a facilidade de acesso à pesquisa inter-instituição e o incentivo ao intercâmbio; o incentivo à limitação de referências à própria instituição; o incentivo à formação de linhas de pesquisa ou programas de pós-graduação inter-institucionais; o debate acerca dos padrões de comportamento de autoria e referência; e a discussão do excesso de auto-citações.
2. Optou-se por considerar somente essa área, que apresenta similaridade com Administração. A base do MCT apresenta, ainda, com possibilidade de inserção de artigos de Administração, a categoria Ciências Sociais em Geral, não utilizada nesta análise.
3. Em alusão à premiada obra literária *Cem Anos de Solidão*, de Gabriel Garcia Márquez.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CALDAS, M., TONELLI, M. J., LACOMBE, B. e TINOCO, T. Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991-2000. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, v. 43, n.1, p. 105-22, jan. /fev. /mar. 2003.

DOCUMENTO Pesquisa em Administração. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, v. 43, n. 1, jan. /fev. /mar. 2003.

ECO, Umberto. *Como se faz uma tese*. São Paulo : Perspectiva, 1983.

FISCHER, A. O conceito de modelo de gestão de pessoas – modismo e realidade em gestão de recursos humanos nas empresas brasileiras. In: Dutra, J. S. (org.). *Gestão por competências*. São Paulo : Gente, 2001.

MACHADO DA SILVA, C. L. et al. Organizações: o estado da arte da produção acadêmica no Brasil. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 14, 1990. Florianópolis. *Anais...* Florianópolis : Anpad, 1990.

POPPER, K. *A lógica da pesquisa científica*. São Paulo : Cultrix, 1972.

SILVA, Joaquim R. *Portugal /Brasil: uma década de expansão das relações económicas, 1992-2002*. Lisboa : Terramar, 2002.

ULRICH, D., HUSELUD, M. e BECKER, B. *The HR scorecard: linking people, strategy and performance*. Boston : Harvard Business School, 2001.

ULRICH, D. Uma nova ordem para recursos humanos. In: Ulrich, D. (org.). *Recursos humanos estratégicos*. São Paulo : Futura, 2000.

ULRICH, D. *Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados*. São Paulo : Futura, 1998.

WOOD JR., T. *Abaixo o pop-management! Um guia prático para sobrevivência na selva empresarial*. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

**Artigo convidado. Aprovado em 01.11.2003.**

**Allan Claudius Queiroz Barbosa**

Professor e Pesquisador do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da UFMG. (Cepead/UFMG). Pesquisador do CNPq.

Interesses de Pesquisa em Recursos Humanos e Gestão do Trabalho.

E-mail: allan@ufmg.br

Endereço: Rua Curitiba 832, sala 1204 – Centro – Belo Horizonte – MG – 30170-120 – Brasil.