



Universidade Portucalense Infante D. Henrique
Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

Ana Margarida Ferreira Peixe | N°38912

Gestão de Recursos Humanos Verde e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Promoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável

Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

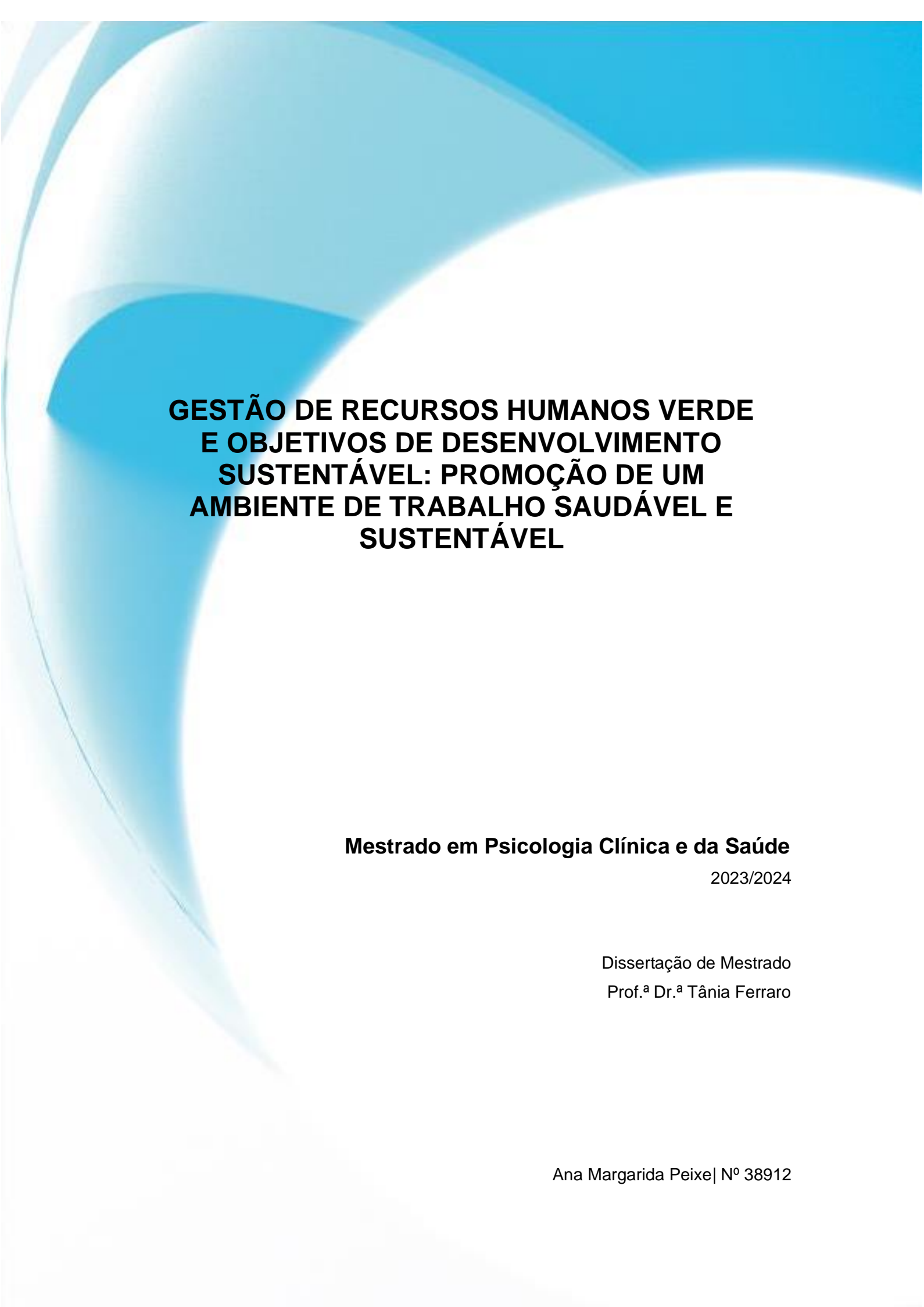
Orientação: Tânia Ferraro

Julho, 2024



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Do conhecimento à prática.



**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS VERDE
E OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL: PROMOÇÃO DE UM
AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E
SUSTENTÁVEL**

Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

2023/2024

Dissertação de Mestrado

Prof.^a Dr.^a Tânia Ferraro

Ana Margarida Peixe | Nº 38912



DEPARTAMENTO **PSICOLOGIA**
E EDUCAÇÃO

Ana Margarida Ferreira Peixe | Nº 38912

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS VERDE E OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: PROMOÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E SUSTENTÁVEL

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Portucalense Infante D.
Henrique para obtenção de grau Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, realizado
sob a orientação da Prof.^a Doutora Tânia Ferraro.

Departamento de Psicologia e Educação

Julho, 2024



DECLARAÇÃO DE AUTORIA

Nome: Ana Margarida Ferreira Peixe, estudante nº 38912, Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, declaro que a Dissertação apresentada para avaliação na Unidade curricular é da minha e cumpre as normas de integridade académica.

Assim assume-se:

-Esclarecer explicitamente se partes do trabalho foram já apresentadas para avaliação de outras unidades curriculares ou provas de grau na Universidade Portucalense ou noutras instituições;

-Identificar corretamente as fontes utilizadas, de forma a que possam ser consultadas e atestada a autenticidade do trabalho que apresento;

-Assumir, sob compromisso de honra, a responsabilidade da autoria integral do trabalho, não tendo contratado serviços de terceiros para a sua realização;

-Indicar a supervisão recebida para elaboração do trabalho;

-Reconhecer como fraudulentas práticas que correspondem a formas de plágio, cópia servil, omissão ou citação deficiente de fontes, percebendo que tais práticas infringem direitos de autoria e são contrárias à integridade académica;

- Submeter, quando solicitado, à consideração do(s) docente(s), relatórios que tenham sido emitidos por equipamento especializado na deteção de plágio.

Data 11-09-2024.

Assinatura(s) Ana Margarida Ferreira Peixe

AGRADECIMENTOS

Todos os dias são dias que devemos agradecer a quem nos é importante, mas nesta reta final de formação académica, não podia deixar de agradecer a todos aqueles que vibraram com as minhas conquistas e que me deram a mão em todas as derrotas vividas ao longo desta caminhada.

Aos *meus pais*, que são os alicerces da minha vida. Que graças a eles, consegui chegar até aqui! Permitindo-me conquistar o sonho da minha vida. A eles devo-lhes tudo! Sem vocês, nada disto seria possível!

Ao *meu namorado*, que todos os dias me acolheu no seu abraço. Tornando-se no meu porto seguro para os dias mais escuros. Que sempre teve uma palavra calorosa e amiga todos os dias. Tornou os dias escuros em dias coloridos. Obrigada por todo o amor e compreensão ao longo deste percurso!

À *minha irmã*, que todos os dias com o seu sorriso tornou o meu sofrimento e as minhas lágrimas em sorrisos e rosto limpo! A ti, que com 13 anos, és um ser humano tão lindo! Vieste complementar-me! A sorte é minha em ter-te e esta minha conquista, também é tua, minha doce Leonor!

À *minha família*, tios, tias, primos, primas e avó Maria que sempre estiveram do meu lado e orgulhosos por todas as minhas conquistas! A cada um de vocês, têm o meu coração!

Aos *meus três anjos da guarda*, avó Margarida, avô Alberto, avô Joaquim... A vocês dedico esta conquista que em vida não me puderam ver realizá-la.

Às *minhas amigas e amigos*, Catarina, Jéssica, Patrícia, Helena, Francisco e Tomás que se revelaram uma surpresa na minha vida e principalmente ao longo deste percurso tiveram as palavras certas no momento certo.

À *Professora Doutora Tânia Ferraro*, pela orientação e apoio ao longo desta caminhada. Obrigada, pela sua disponibilidade, tranquilidade e apoio prestado! Foi um ano, sem dúvida, de muitas aprendizagens!

O meu obrigada a todos vocês, porque está conquista também é vossa!

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a Gestão de Recursos Humanos Verde (GRHV) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) na promoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável. O propósito é examinar criticamente a literatura científica disponível nestas áreas, investigando e identificando tendências, padrões, lacunas e a evolução desses conceitos ao longo do tempo. Foi realizada uma análise bibliométrica seguida de uma revisão sistemática da literatura. A utilização da análise bibliométrica e da revisão sistemática da literatura da GRHV e ODSs consistiu nos anos de 2005 a 2024, sendo que entre 2000 e 2005 não foram encontradas peças bibliográficas. Os critérios de inclusão e exclusão deste estudo foram delineados em três etapas distintas que consistiram em quatro buscas principais. Na primeira etapa e em todas as seguintes, foram selecionadas publicações em português, inglês e espanhol, de 2005 a 2024, utilizando a base de dados Web of Science. A segunda etapa focou-se em refinar mais a busca, selecionando-se as categorias relacionadas à Psicologia, Saúde Ocupacional Ambiental Pública e Estudos de Desenvolvimento. Na terceira etapa, utilizou-se uma triagem manual priorizando-se a relevância dos artigos para o tema em estudo. A quarta e última busca recorreu-se a utilização da literatura cinzenta através do Google Scholar. No total foram analisados 177 artigos da base de dados Web of Science e 4 do Google Scholar, observando-se um aumento na produção científica nos últimos anos. Através destas peças bibliográficas, os resultados apontam várias tendências entre a GRHV e os ODSs. Os processos de GRHV, mais predominantes nas peças bibliográficas, passam pelo recrutamento e seleção verde, formação e desenvolvimento verde, avaliação de desempenho verde, renumeração e benefícios verde, desenvolvimento de cultura organizacional e diversidade, equidade e inclusão verde. Paralelamente, os ODSs mais prevalentes nas peças bibliográficas passam pelo ODS1, ODS3, ODS5, ODS7, ODS8, ODS9, ODS10, ODS11, ODS12, ODS13 e ODS16. Por fim, foram discutidas as implicações conceituais e práticas, assim como limitações. Este estudo não só pretende enriquecer o conhecimento da atual na área, assim como sugere caminhos para pesquisas futuras.

Palavras-chaves: *Gestão de Recursos Humanos Verde (GRHV); Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS); Análise Bibliométrica; Revisão Sistemática da Literatura; Saúde e Bem-estar; ODS 1; ODS3; ODS5; ODS7; ODS8; ODS 9; ODS10; ODS11; ODS12; ODS13; ODS16*

ABSTRACT

This study analyzes green human resource management (GHRM) and the sustainable development goals (SDGs) in promoting a healthy and sustainable work environment. The purpose is to critically examine the available scientific literature in these areas, investigating and identifying trends, patterns, gaps, and the evolution of these concepts over time. A bibliometric analysis followed by a systematic literature review was conducted. The bibliometric analysis and systematic literature review of GHRM and SDGs covered 2005 to 2024, as no bibliographic pieces were found between 2000 and 2005. This study's inclusion and exclusion criteria were outlined in three distinct stages consisting of four main searches. In the first stage and all subsequent ones, publications in Portuguese, English, and Spanish from 2005 to 2024 were selected using the Web of Science database. The second stage focused on refining the search by selecting categories related to Psychology, Public Environmental Occupational Health, and Development Studies. In the third stage, a manual screening was performed, prioritizing the relevance of the articles to the topic under study. The fourth and final search utilized gray literature through Google Scholar. In total, 177 articles from the Web of Science database and four from Google Scholar were analyzed, noting increased scientific production in recent years. Through these bibliographic pieces, the results point to several trends between GHRM and SDGs. The most predominant GHRM processes in the bibliographic pieces include green recruitment and selection, green training and development, green performance evaluation, green remuneration and benefits, green development of organizational culture, and green diversity, equity, and inclusion. The predominant SDGs in the bibliographic pieces include SDG1, SDG3, SDG5, SDG7, SDG8, SDG9, SDG10, SDG11, SDG12, SDG13, and SDG16. Finally, the conceptual and practical implications, as well as limitations, were discussed. This study aims to enrich the current knowledge in the area and suggests paths for future research.

Keywords: *Green Human Resources Management (GRHV); Sustainable Development Goals (SDGs); Bibliometric Analysis; Systematic Literature Review; Health and well-being; SDG 1; SDG3; SDG5; SDG7; SDG8; SDG9; SDG10; SDG11; SDG12; SDG13; SDG16*

GLOSSÁRIO

GRH	Gestão de Recursos Humanos
GRHV	Gestão de Recursos Humanos Verde
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
ODSs	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PORTH	Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos
RH	Recursos Humanos
RSL	Revisão Sistemática da Literatura
RSO	Responsabilidade Social das Organizações
WoS	Web of Science

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	6
RESUMO.....	7
ABSTRACT.....	8
GLOSSÁRIO.....	9
ÍNDICE.....	10
ÍNDICE DE TABELAS E IMAGENS.....	12
1. INTRODUÇÃO.....	13
2. REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA.....	15
2.1 Gestão de Recursos Humanos (GRH).....	15
2.2 Gestão de Recursos Humanos Verde (GRHV).....	16
2.3 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs).....	20
2.4 Gestão de Recursos Humanos Verde (GRHV) e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs).....	22
3. MÉTODO.....	24
3.1 Análise Bibliométrica.....	24
3.2 Revisão Sistemática da Literatura (RSL).....	25
3.3 Literatura Cinzenta.....	29
4. RESULTADOS.....	31
4.1 Análise Bibliométrica.....	31
4.1.1 Cluster 1: Sustentabilidade Política e Social (Vermelho).....	35
4.1.2 Cluster 2: Responsabilidade Social Corporativa (Alaranjado).....	36
4.1.3 Cluster 3: Mudanças Climáticas e Comércio (Amarelado).....	36
4.1.4 Cluster 4: Inovação e Tecnologia (Azul- Claro).....	37
4.1.5 Cluster 5: Impacto dos ODSs na Sociedade (Aroxeadado).....	37
4.1.6 Cluster 6: Sustentabilidade e Educação (Azul- Escuro).....	38
4.1.7 Cluster 7: Desempenho Corporativo e Ambiental (Verde).....	39
4.2 Revisão Sistemática da Literatura.....	44
4.3 Evolução do Número de Publicações.....	44
4.4 Evolução do Número de Citações.....	45

4.5 Afiliação dos Autores.....	46
4.6 Caracterização da Amostra – Design do Estudo, País, Características do Estudo e Principais Conclusões.....	48
4.7 Caracterização da Amostra – Aspectos a Destacar de GRHV e Aspectos dos ODS.....	55
5. DISCUSSÃO.....	59
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85
7. REFERÊNCIAS.....	90

ÍNDICE DE TABELAS E IMAGENS

FIGURA 1.....	28
FIGURA 2.....	30
FIGURA 3.....	34
FIGURA 4.....	41
FIGURA 5.....	43
FIGURA 6.....	45
FIGURA 7.....	46
TABELA 1.....	47
TABELA 2.....	50
TABELA 3.....	56

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, um tema de discussão e interesse em todas as áreas está relacionado ao cuidado com o meio ambiente, uma vez que a degradação ambiental é evidenciada por eventos naturais cada vez mais recorrentes, tais como, secas prolongadas, inundações, erupções vulcânicas, terremotos de grande magnitude, entre outros. O que gera, por um lado, a diminuição da qualidade de vida e, por outro lado, as perdas económicas aumentam (Lourenço & Costa, 2023; Sampaio & Philippi, 2021).

Um dos setores que tem maior indício da sua influência negativa no ambiente e na sustentabilidade é o setor empresarial (Moscardo et al., 2013). É por esta razão espera-se que as empresas desempenhem um papel prioritário na resolução de problemas ambientais (Khan et al., 2018). Perante esta realidade, a questão ambiental tornou-se uma questão estratégica para as empresas, pelo que se espera que as empresas se transformem e façam do cuidado ambiental uma prioridade (Grimm et al., 2023) Cada vez mais empresas têm incorporado elementos na gestão que as tornam responsáveis pelos impactos que podem causar ao meio ambiente (Shafaei et al., 2020).

Como resultado, a maioria das organizações começou a adotar formas de se envolver mais na gestão dessas mudanças (Jabbour & Jabbour, 2016) e começou a tomar ações mais produtivas e estratégicas para mitigar esses danos (Sarkis, 2019). Sarkis e Zhu (2018) encontraram uma relação positiva entre as práticas de gestão de recursos humanos e o desempenho organizacional, atingindo um equilíbrio entre rentabilidade económica e sustentabilidade (Aggarwar & Agarwala, 2023; Ahmed et al., 2023; Kusi-Sarpong et al., 2015).

De acordo com Renwick et al., (2013), a integração da gestão ambiental corporativa na gestão de recursos humanos é denominada de gestão sustentável ou gestão de recursos humanos verde. Na última década, um número considerável de organizações globais implementou essas práticas sustentáveis de recursos humanos (Jabbour, 2013).

Neste ponto, é importante destacar a importância da gestão sustentável de recursos humanos para alcançar uma mudança de mentalidade nas empresas e alcançar a sustentabilidade ambiental. Por esta razão, a investigação sobre este tema tem vindo a aumentar (Dumont et al., 2017; Jabbour, 2013; Yu et al., 2020). A gestão de recursos humanos sustentável, segundo Jabbour (2011) refere-se a "todas as atividades envolvidas no desenvolvimento, implementação e manutenção contínua de um sistema que visa tornar os funcionários de uma organização ecologicamente corretos". Jabbour (2011) define-a como "um conjunto de práticas específicas de gestão

de recursos humanos que permitem e sustentam uma abordagem proactiva da gestão ambiental e a obtenção de resultados de alto desempenho em relação à sustentabilidade ambiental". Esta gestão preocupa-se em promover a sensibilização dos trabalhadores para atingir os objetivos ambientais propostos pela organização, ou seja, todas as políticas, práticas e sistemas implementados na organização estão orientados para a promoção do cuidado ambiental e são consideradas empresas sustentáveis. (Opatha & Arulrajah, 2014).

É imperativo compreender o impacto desta GRHV nos trabalhadores e alcançar um sistema eficaz nas organizações (Paille et al., 2014; Ren et al., 2018). Se há ou não sucesso em um processo de mudança geral ou particular depende em grande parte dos funcionários de uma organização (Nejati et al., 2017).

Em 2015, tendo em vista os acordos e o trabalho conjunto dos governos, os conhecidos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) foram revistos e sua atualização deu origem ao que hoje é conhecido como Agenda 2030, com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs), que foram o resultado de um processo global de participação no qual as organizações da sociedade civil, cidadãos, cientistas, acadêmicos e representantes do setor privado de todo o planeta estiveram envolvidos (Albuquerque, 2019). Foi proposta uma agenda global que inclui 17 objetivos e 169 metas específicas a atingir até 2030, das quais 5 centradas no ambiente. O lema da Agenda 2030 é "não deixar ninguém para trás". Os ODSs "visam assumir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e alcançar o que não alcançaram". Além disso, estes Objetivos são "abrangentes e indivisíveis e combinam as três dimensões do desenvolvimento sustentável: económica, social e ambiental" (Organização das Nações Unidas, ONU, 2018).

A interação entre a GRHV e os ODSs é crucial para promover ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis. A GRHV contribui diretamente para vários ODSs, como o ODS 3 (Saúde de qualidade), ODS 5 (Igualdade de Género), e ODS 13 (Ação Climática), ao implementar práticas que reduzem o impacto ambiental e promovem o bem-estar dos funcionários (Aggarwal & Agarwala 2023; Jabbour, 2013; Nejati et al., 2017; Renwick et al., 2013). Esta integração não só melhora o desempenho ambiental e social das empresas, mas também facilita a criação de uma cultura organizacional voltada para a sustentabilidade, onde os colaboradores são incentivados a adotar comportamentos ecologicamente corretos. Assim, a GRHV não apenas apoia a realização dos ODSs, mas também transforma as empresas em agentes ativos na construção de um futuro mais sustentável (Aggarwal & Agarwala 2023; Jabbour, 2013; Nejati et al., 2017; Renwick et al., 2013).

Este trabalho centra-se no estudo da relação entre a Gestão de Recursos

Humanos Verde e os ODSs, razão pela qual é apresentada através de uma análise bibliométrica seguida de uma revisão da literatura para que através das evidências seja possível analisar a relação entre os dois elementos.

2. REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

2.1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) envolve a concepção, estruturação, aprimoramento, coordenação e supervisão de abordagens que visam otimizar a eficácia dos indivíduos no trabalho. Ao mesmo tempo, uma organização atua como o ambiente que possibilita aos indivíduos alcançar os seus objetivos individuais, diretamente ou indiretamente relacionados ao trabalho (Chiavenato, 1995; Rego et al., 2010). A GRH traduz-se em atrair e reter indivíduos na organização, incentivando-os a trabalhar com dedicação e entusiasmo. Ela engloba não apenas as ações grandiosas que geram alegria e motivação, mas também as pequenas e frequentes iniciativas que podem causar frustração ou satisfação. Essas práticas, tanto positivas quanto negativas, influenciam o desejo das pessoas de permanecerem na organização (Chiavenato, 1995; Rego et al., 2010).

A partir dos anos 80, as empresas começaram a adotar progressivamente a abordagem de GRH, nesse contexto, a GRH assumiu uma função mais estratégica dentro das organizações, pondo de lado a natureza predominantemente administrativa e operacional associada à gestão de indivíduos, houve uma mudança de perspectiva em que as pessoas passaram a ser consideradas um recurso essencial, a ser otimizado em conjunto com os demais recursos da organização (Rego et al., 2010; Sotomayor et al., 2014). A função de "recursos humanos" está integrada à estratégia da organização, desta forma, dependendo da estratégia ou estratégias adotadas pela empresa, a função de recursos humanos precisa antecipar e considerar as implicações correspondentes em termos da concepção do sistema de recompensas, a formulação de testes de seleção, e as necessidades de treinamento, posto isto é essencial garantir que os indivíduos possuam as competências técnicas e/ou comportamentais necessárias para alinhar-se com as estratégias da organização (Rego et al., 2010; Sotomayor et al., 2014).

A influência da administração de recursos humanos no desempenho das organizações tem sido comprovada por evidências empíricas em numerosos estudos de pesquisa, com isto, está a resultar no surgimento de um novo paradigma, conhecido como gestão de pessoas. O objetivo é realçar a importância das pessoas como elementos essenciais e estratégicos, garantindo que a organização permaneça com

níveis elevados de desempenho, no entanto, é importante compreender que, embora o termo "gestão de recursos humanos" ainda seja amplamente utilizado, especialmente na nomenclatura dos departamentos encarregados dessa função nas empresas, a filosofia subjacente é, de facto, a gestão de pessoas e não a gestão de recursos humanos (Rego et al., 2010; Sotomayor et al., 2014). A filosofia de gestão de pessoas marca uma evolução em relação ao conceito tradicional de gestão de recursos humanos, destacando-se de maneira mais pronunciada na forma como influencia a definição das estratégias da organização, dentro desta filosofia, o líder do departamento de recursos humanos torna-se um dos participantes ativos na formulação das estratégias, desfrutando de uma posição equiparada aos líderes de outros departamentos na organização (Sotomayor et al., 2014). Segundo Gomes et al. (2008) a gestão de pessoas engloba as diretrizes, métodos e estruturas que impactam as ações, mentalidades e eficiência dos indivíduos dentro de uma organização, com vista a potencializar a capacidade de aprendizagem na empresa.

A gestão de recursos humanos conduz à conclusão de que o fator humano pode constituir uma fonte para a obtenção de potencialidades sustentável, uma vez que possui características que o tornam valioso, raro, dificilmente imitável e não suscetível de ser substituído estratégico (Barney, 2001). O papel estratégico das pessoas nas empresas implica que estas adotem práticas de gestão de recursos humanos alinhadas com a estratégia organizacional, com vista a atrair e reter talentos com qualidade, dentro dessas práticas, destaca-se a necessidade de implementar sistemas de recompensas atrativos e motivadores, isto impõe uma tarefa complexa aos gestores, que precisam de compreender como a gestão de pessoas pode otimizar a produtividade e criatividade e ao mesmo tempo em que mantêm os custos trabalhistas dentro de limites desafiadores e sustentáveis para a organização (Rego et al., 2010; Sotomayor et al., 2014; Rego et al., 2010).

Por fim, a importância da gestão de recursos humanos torna-se cada vez mais evidente, considerando que os indivíduos constituem um elemento fundamental para o sucesso das organizações. Esta significativa relevância é manifestada na própria progressão conceitual ao longo do tempo: desde a gestão de pessoal, passando pela gestão de recursos humanos, até a atual abordagem da gestão de pessoas (Rego et al., 2010; Sotomayor et al., 2014).

2.2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS VERDE (GRHV)

As interpretações do verde variam de pessoa para pessoa, mas para um

ambientalista ou amante da natureza, o verde representa uma região ou espaço cercado por relva, ervas, plantas, árvores e recursos naturais, que de alguma forma, carrega consigo um significado relacionado à natureza ou ao ambiente natural (Bangwal & Tiwari, 2015). Um ambiente de trabalho “verde” e sustentável é aquele que demonstra sensibilidade ambiental, eficiência no uso de recursos e responsabilidade social (Sathyapriya et al., 2014).

De acordo com Renwick et al., (2008), a incorporação das práticas de gestão ambiental empresarial no âmbito da administração de recursos humanos é denominada de gestão de recursos humanos sustentável. Assim sendo, a “ecologização” integra as práticas ambientalmente sustentáveis nas diversas áreas funcionais da gestão de recursos humanos, como a descrição e análise de funções, recrutamento, seleção, formação, avaliação de desempenho e recompensas, sendo caracterizada como gestão de recursos humanos voltada para a sustentabilidade ambiental (Jabbour et al., 2010).

A GRHV é referida como, a gestão de recursos humanos sustentável que abrange todas as atividades relacionadas ao estabelecimento, implementação e manutenção contínua de um sistema que visa transformar os trabalhadores de uma organização em trabalhadores comprometidos com práticas e objetivos ambientais. Esta vertente da gestão de recursos humanos tem como foco a promoção ecológica entre os trabalhadores que visa alcançar metas ambientais da organização e contribuir significativamente para a sustentabilidade ambiental, assim sendo engloba políticas, práticas e sistemas que promovem a conscientização ecológica dos trabalhadores, resultando em benefícios para o indivíduo, a sociedade, o meio ambiente e a empresa (Opatha & Anton, 2014). Do mesmo modo, as estratégias de gestão de recursos humanos sustentáveis referem-se às práticas efetivamente adotadas nas organizações para mitigar os impactos ambientais adversos ou potencializar os impactos ambientais positivos, assim sendo, o objetivo fundamental dessas práticas é aprimorar o desempenho ambiental sustentável da organização (Arulrajah et al., 2015).

Efetivamente, existem funções na GRH que são comumente vistas como convencionais e com isto, dentro de cada uma dessas funções, pode-se adotar uma variedade de práticas sustentáveis (Arulrajah et al., 2015). A concepção e análise de empregos verdes consiste na criação de novas posições ou funções voltadas para questões ambientais, com foco exclusivamente nos aspetos de gestão ambiental dentro das organizações, do ponto de vista da gestão de recursos humanos, esta abordagem representa uma iniciativa valiosa e prática para a preservação do meio ambiente (Arulrajah et al., 2015).

A contribuição do departamento de RH é fundamental para implementar efetivamente a política ambiental (Renwick, 2008) e promover uma cultura sustentável na empresa (Harmon et al., 2010). Portanto, as práticas ambientais adotadas desempenham um papel significativo no alcance dos objetivos verdes ao longo de todo o processo de gestão de recursos humanos (Bangwal & Tiwari, 2015). A seguir, são descritos os processos de uma GRH Verde.

O Recrutamento verde refere-se à prática de selecionar indivíduos cujas competências, conhecimentos, abordagens e comportamentos se identifiquem com os princípios e práticas de gestão ambiental adotados por uma organização (Das & Dash, 2022; Rego et al., 2010), assim sendo, o recrutamento verde é um sistema que destaca a relevância do meio ambiente, integrando-o como um elemento crucial dentro da estrutura organizacional, além disso a contratação de profissionais com uma mentalidade ecologicamente consciente facilita para as empresas conterem indivíduos comprometidos com processos sustentáveis (Kamrumahar et al., 2023 Rego et al., 2010).

A seleção verde, é um processo seletivo sustentável que pode incluir a avaliação de candidatos com foco em questões ambientais, permitindo avaliar a postura de um indivíduo em relação ao compromisso de uma organização com práticas mais ecológicas, adicionalmente, a adoção de práticas como o uso mínimo de papel para testes de seleção pode ser uma estratégia fundamental na implementação de iniciativas de seleção sustentáveis (Das & Dash, 2022; Rego et al., 2010).

O treinamento e desenvolvimento verde referem-se ao processo de capacitar os colaboradores com os conhecimentos, competências e mentalidade necessários para que possam implementar estratégias ambientalmente conscientes, contudo o principal objetivo do treinamento sustentável é aprimorar as competências relacionadas à conservação de recursos, práticas de reciclagem e promover uma atitude amigável ao meio ambiente (Rego et al., 2010; Sheikh et al., 2019).

A gestão de desempenho verde, é um processo em curso de diálogo entre o supervisor e o funcionário, ocorrendo ao longo do tempo para apoiar a consecução dos objetivos estratégicos da organização, no contexto da gestão de desempenho verde, são abordadas questões vinculadas às políticas da organização e às responsabilidades ambientais (Bangwal & Tiwari, 2015; Rego et al., 2010). Assim sendo, a gestão de desempenho verde efetua um papel crucial na eficácia contínua da gestão ambiental ao longo do tempo, sendo que direciona o desempenho dos indivíduos para atender às exigências ambientais essenciais para a organização (Jabbour & Santos, 2010; Rego et al., 2010).

O sistema de compensação e recompensa verdes, representa uma ferramenta

significativa que pode apoiar iniciativas de gestão ambiental, esta abordagem tem o potencial de impulsionar esforços na direção do alcance das metas ambientais estabelecidas (Milliman & Clair, 2017; Rego et al., 2010). As recompensas e reconhecimentos representam os principais processos de Gestão de Recursos Humanos pelos quais os funcionários são reconhecidos por seu desempenho, estas práticas são o meio mais eficaz para alinhar os interesses individuais dos colaboradores aos objetivos da organização (Kamrunnahar et al., 2023; Rego et al., 2010).

A implementação da GRHV apresenta uma série de desafios significativos, que vão desde os obstáculos culturais e tecnológicos até à resistência interna e à falta de apoio dos gestores. Vários autores esclarecem estas dificuldades, destacando a falta de uma estratégia global como um dos principais obstáculos (Fayyazi et al., 2015; Zihan et al., 2024). A ausência de um plano claro e bem definido para a aplicação da GRHV pode dificultar o alinhamento dos recursos humanos com práticas mais sustentáveis e ambientalmente responsáveis. Além disso, a ambiguidade em torno dos valores ecológicos e a falta de clareza sobre as políticas e ações necessárias podem gerar confusão e dificultar os esforços de aplicação (Fayyazi et al., 2015).

Os custos associados à aplicação da GRHV representa igualmente um obstáculo importante. Estes custos incluem não só as despesas diretas com a formação e o desenvolvimento, mas também o investimento em tecnologia e em sistemas de gestão ambiental (Fayyazi et al., 2015). Este encargo financeiro pode ser particularmente difícil para as organizações, especialmente as que operam em ambientes com recursos limitados. Além disso, a resistência do colaboradores e a falta de conhecimentos e competências em matéria de gestão ambiental e sustentabilidade entre os trabalhadores, especialmente os gestores, podem dificultar ainda mais os esforços de implementação da GRHV (Fayyazi et al., 2015; Kodua et al., 2022).

Apesar destes desafios, a aplicação da GRHV é crucial para a reputação e o êxito a longo prazo das organizações. A adoção de práticas de GRHV pode melhorar a imagem e a reputação de uma empresa, demonstrando o seu empenho na sustentabilidade e na responsabilidade ambiental. Não obstante, pode ajudar a atrair e reter talentos, a cumprir os regulamentos ambientais e a promover a inovação e a eficiência operacional. Em última análise, a implementação da GRHV não é apenas uma resposta necessária aos atuais desafios ambientais, mas também uma oportunidade para se diferenciar no mercado e construir um futuro mais sustentável (Zihan et al., 2024).

Ao incorporar práticas sustentáveis, as organizações têm a capacidade de atingir a sustentabilidade ambiental, esta realização é viabilizada apenas por meio da implementação eficaz de estratégias e práticas de gestão de recursos humanos verde

com foco ambiental dentro da organização (Tomer & Rana, 2020). A Gestão de Recursos Humanos Verde tem a capacidade de promover motivação, identidade social e comprometimento por parte dos funcionários, incentivando-os a contribuir com seus esforços (Tomer & Rana, 2020).

2.3 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODSs)

Uma diferença fundamental entre os ODM e os ODSs, é a tónica na sustentabilidade (Kumar et al., 2016). Enquanto os ODMs se centravam principalmente na redução da pobreza e noutras necessidades imediatas, os ODSs têm um foco mais amplo no desenvolvimento sustentável global, abordando questões como as alterações climáticas, a igualdade de género, a energia limpa, água e o saneamento. Esta diferença fundamental reflete um entendimento mais profundo de que o desenvolvimento sustentável não pode ser alcançado sem considerar o equilíbrio entre o desenvolvimento económico, social e ambiental (Kumar et al., 2016; Pais et al., 2023). O desenvolvimento sustentável é descrito como um processo do progresso que satisfaz as exigências do momento presente, sem prejudicar a capacidade das gerações vindouras em suprir as próprias necessidades (Kumar et al., 2016; Pais et al., 2023).

Outra distinção importante reside no processo de criação dos objetivos (Pietrzak, 2022; Kumar et al., 2016). Enquanto os ODMs foram elaborados por um grupo de peritos, os ODS resultaram de um processo de consulta entre 193 Estados membros da ONU e sociedade, tal como referido por Pietrzak, (2022). Este processo participativo e consultivo permitiu uma maior inclusão das perspetivas e necessidades dos países em desenvolvimento, bem como de diferentes membros da sociedade civil e do sector privado (Kumar et al., 2016; Pietrzak, 2022).

Em 2015, a ONU apresentou a Agenda 2030, composta por 17 objetivos de desenvolvimento. A realização efetiva da agenda está condicionada à superação de diversos e intrincados desafios sociais, económicos e ambientais que a sociedade enfrenta, desta forma, o propósito central é alcançar a prosperidade de todos os países, garantindo simultaneamente a preservação do meio ambiente (Wu et al., 2022). Os representantes de 191 Estados-Membros das Nações Unidas assinaram a Agenda 2030, a qual inclui 17 objetivos e 169 metas de desenvolvimento sustentável, contudo, esta agenda reflete a compreensão coletiva na responsabilidade compartilhada para construir um mundo mais inclusivo, equitativo, próspero e sustentável para as gerações futuras (Davidescu et al., 2022). Deste modo, esta agenda tenciona servir como um guia para o progresso humano até ao ano de 2030 (Ferraro et al., 2016).

Os ODSs representam um conjunto de diretrizes destinadas a impulsionar a prosperidade e a sustentabilidade em organizações, governos e comunidades. É crucial compreender que a ação em um dos objetivos do desenvolvimento sustentável tem influência em todos os outros objetivos do desenvolvimento sustentável (Diaz-Lopez et al., 2021).

Os 17 (ODS), aprovados de forma unânime pelos 191 Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) durante uma Assembleia-Geral, têm como objetivo abordar as necessidades das pessoas em todo o mundo, tanto nos países já desenvolvidos quanto nos que estão em processo de desenvolvimento, nesse sentido, a ênfase especial é dada à ideia de que ninguém deve ser excluído ou deixado para trás neste esforço global (ONU, 2018).

As Organizações das Nações Unidas (2018), definiu da seguinte maneira cada um dos 17 ODSs: ODS 1 erradicar a pobreza, ou seja, pretende erradicar a pobreza em todas as suas manifestações e em qualquer lugar; ODS 2 erradicar a fome, isto é, eliminar a fome, garantir a segurança alimentar, aprimorar a nutrição e fomentar práticas agrícolas sustentáveis; ODSs 3 saúde de qualidade, ou seja, assegurar que todos, em todas as faixas etárias, tenham acesso a cuidados de saúde de alta qualidade e promover o bem-estar geral; ODS 4 educação de qualidade, isto é, assegurar que todos tenham acesso a uma educação inclusiva, de qualidade e equitativa, promovendo oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas as pessoas; ODS 5 igualdade de gênero, ou seja, concretizar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres; ODS 6 água potável e saneamento, isto é, assegurar que todos têm acesso à água potável e saneamento de forma sustentável; ODS 7 energias renováveis e acessíveis, ou seja, garantir que todos os indivíduos tenham acesso a fontes de energia confiáveis, sustentáveis e modernas; ODS 8 trabalho digno e crescimento econômico, isto é, estimular um desenvolvimento econômico que seja abrangente, sustentável e promover emprego digno e produtivo para todos; ODS 9 indústria, inovação e infraestruturas, ou seja, desenvolver estruturas robustas, impulsionar uma industrialização que inclua a todos de forma sustentável e incentivar a inovação; ODS 10 reduzir as desigualdades, isto é, diminuir as disparidades dentro das nações e entre diferentes países; ODS 11 cidades e comunidades sustentáveis, ou seja, pretende promover comunidades mais abrangentes, seguras, capazes de resistir a desafios e sustentáveis para todos os cidadãos; ODS 12 produção e consumo sustentáveis, isto é, assegurar que o modo como se consome e se produz seja sustentável; ODS 13 ação climática, ou seja, implementar ações imediatas para enfrentar as mudanças climáticas e mitigar os efeitos; ODS 14 proteger a vida marinha, isto é, preservar e utilizar de maneira sustentável os oceanos, mares e recursos marinhos em prol do

desenvolvimento; ODS 15 proteger a vida terrestre, ou seja, proteger, recuperar e fomentar o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerenciar as florestas de maneira sustentável, combater a desertificação, deter e reverter a degradação do solo e impedir a perda de biodiversidade; ODS 16 paz, justiça e instituições eficazes, isto é, fomentar sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, assegurar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis; e por fim, no ODS 17 parcerias para a implementação dos objetivos, ou seja, fortalecer os recursos para aplicação e revitalizar a colaboração global em prol do desenvolvimento sustentável.

Em suma, os ODS representam uma evolução significativa na agenda de desenvolvimento global, refletindo uma abordagem mais abrangente, inclusiva e sustentável para enfrentar os desafios do século XXI (Kumar et al., 2016; Pietrzak, 2022).

2.4 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS VERDE E OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

De acordo com Das e Dash (2022), o desenvolvimento sustentável é reconhecido como o desenvolvimento que preserva os recursos, de modo que as gerações futuras não sejam prejudicadas e possam desfrutar de um ambiente saudável, garantindo que suas necessidades sejam atendidas. A gestão verde é caracterizada como um abrangente processo organizacional que utiliza a inovação para alcançar a sustentabilidade, minimizar perdas, promover responsabilidade social e obter um melhor aproveitamento dos recursos, com isto é alcançado por meio de uma aprendizagem contínua e desenvolvimento, juntamente com a adoção de metas e estratégias ambientais totalmente alinhadas com os objetivos e estratégias gerais da organização (Haden et al., 2009).

Deste modo, a perspectiva pela sustentabilidade implica um processo integrado de transformações nas esferas social, econômica, tecnológica e inovadora (Morales & Quadros, 2012). Posto isto, a sustentabilidade é entendida como cada geração deve desfrutar de níveis equivalentes de bem-estar ou igualdade de oportunidades em comparação com as gerações anteriores. No que diz respeito ao meio ambiente, é crucial evitar a degradação ambiental que poderia impedir uma geração de alcançar o mesmo nível de bem-estar que as gerações anteriores. Assim, a preservação ambiental emerge como uma medida para prevenir o aumento da disparidade entre as diferentes gerações (Diniz & Bermann, 2012).

O movimento das empresas em direção às questões ambientais é impulsionado

por duas forças convergentes, por um lado, há a intervenção do poder público, manifestada através do controlo regulatório ou de taxaço e por outro lado, existe a oportunidade de estabelecer uma melhor gestão de recursos ao desenvolver e adotar produtos e processos que tenham em consideração o meio ambiente, assim sendo as práticas associadas aos valores de sustentabilidade à imagem e reputação da empresa, resulta num aumento de credibilidade (Faria, 2000).

Não obstante, no que diz respeito à GRHV, as desvantagens apresentadas na literatura incluem, dificuldades económicas, tais como os recursos financeiros para investir em tecnologias e programas ecológicos com um elevado custo na implementação; políticas e regulamentares, tal como, falta de políticas governamentais que promovam práticas sustentáveis e falta de apoio das partes interessadas; necessidade de conhecimentos especializados em gestão ambiental devido à dificuldade de adotar novas tecnologias ecológicas; necessidade de implementar políticas empresariais de recursos humanos e a importância de envolver a gestão de topo; geração de uma cultura ecológica cultural e educativa na organização (Fayyazi et al., 2015; Tweneboa Kodua et al., 2022).

As práticas de GRHV oferecem uma série de benefícios tanto para os trabalhadores como para as organizações (Mahdy et al., 2023; Suharti & Sugiarto, 2020). Para os trabalhadores, os programas de formação sobre práticas ambientais podem melhorar as suas competências e conhecimentos, permitindo-lhes contribuir de forma mais significativa para os esforços de sustentabilidade da empresa (Mahdy et al., 2023; Suharti & Sugiarto, 2020). Além disso, as práticas de GRHV podem promover uma maior satisfação e empenho dos trabalhadores no trabalho, demonstrando que a organização valoriza o seu bem-estar e o impacto positivo que podem ter no ambiente (Mahdy et al., 2023; Suharti & Sugiarto, 2020).

Por outro lado, para as organizações, a adoção de práticas sustentáveis do ponto de vista ambiental pode conduzir a reduções de custos a longo prazo, como a diminuição do consumo de recursos naturais e a otimização dos processos operacionais (Suharti & Sugiarto, 2020). Além disso, as organizações que dão prioridade à sustentabilidade ambiental registam frequentemente uma melhoria da sua reputação e da sua marca, o que pode aumentar a sua atratividade para potenciais clientes, investidores e talentos (Suharti & Sugiarto, 2020).

O objetivo principal deste estudo passa por abordar as seguintes questões orientadoras: (a) Qual é a extensão da literatura disponível e quais são as diferentes categorias de literatura que abordam a relação entre Gestão de Recursos Humanos (GRH) Verde e os (ODS)? (b) Quais são as principais conclusões derivadas das pesquisas anteriores? (c) Quais as principais tendências observadas nas práticas atuais

que envolvem a interação entre a GRHV e os ODSs? (d) Na medida do possível, identificar áreas não exploradas ou lacunas na investigação.

Para responder a estas questões norteadoras, na próxima secção descreveremos o “Método” tendo por base a utilização de uma análise bibliométrica seguida de uma revisão sistemática da literatura (RSL). Seguidamente, será apresentada a secção dos “Resultados”. E, por último, será desenvolvida a secção da “Discussão” e das “Considerações Finais”.

3. MÉTODO

3.1 ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

A análise bibliométrica é um método que possibilita uma visão ampla e abrangente de uma extensa quantidade de literatura académica (Ellegaard & Wallin, 2015; Van et al., 2018). Através de uma análise quantitativa dos dados relacionados ao histórico de publicações, é viável mapear as características e a evolução da produção científica em um domínio particular de estudo (Jia et al., 2014; Li & Hale, 2016), neste caso a relação entre a gestão de recursos humanos verdes e os objetivos de desenvolvimento sustentáveis. Os métodos bibliométricos têm aplicação na avaliação do desempenho e das tendências de pesquisa de autores, revistas, países e instituições, possibilitando também a identificação e quantificação de padrões de colaboração entre eles (Li & Zhao, 2015). Por outro lado, a revisão sistemática da literatura envolve uma análise qualitativa e crítica de uma extensa quantidade de trabalhos académicos para responder a questões específicas de pesquisa, com foco na síntese e avaliação da evidência disponível. Embora ambas as abordagens possam ser complementares, a análise bibliométrica é mais direcionada à quantificação e mapeamento de características da produção científica, enquanto a revisão sistemática se concentra na síntese e interpretação dos resultados das pesquisas existentes (O’Gorman et al., 2013; Small, 2006; Wang et al., 2014). Não obstante, a bibliometria fornece os mais recentes progressos, tendências de pesquisa emergentes e tópicos predominantes em uma área específica de estudo (Wang et al., 2014). Para isso, os mapas bibliométricos, são uma representação espacial de um domínio científico, que permitem delimitar diferentes áreas de pesquisa (Small, 2006).

Uma técnica de análise de conteúdo que utiliza padrões de coocorrência de pares de termos ou palavras dentro de um corpus textual, para identificar as relações entre ideias num determinado domínio e são calculadas medidas de semelhança que permitem identificar tendências e temas emergentes num campo científico (Van Eck, 2011). Torna-se uma ferramenta valiosa em revisões de literatura, orientando os

pesquisadores a identificar os estudos mais relevantes e a delinear o panorama do campo de pesquisa, minimizando o viés subjetivo, além disso, permite ao pesquisador basear as conclusões em dados bibliográficos agregados, aos quais são gerados por meio de citações, colaborações ou escrita (Zupic & Cater, 2015).

Posteriormente, numa segunda fase, procedeu-se à análise da amostra recolhida utilizando o software VOSViewer. Esta ferramenta é frequentemente utilizada para criar visualizações de redes bibliométricas, sendo uma técnica avançada para examinar e mapear a interconexão entre as referências bibliográficas (Arulrajah et al., 2015; Orduña & Costas, 2021). Os mapas gerados pelo VOSViewer são considerados mapas de proximidade bibliométrica, isto significa que a proximidade entre dois itens no mapa reflete a intensidade do relacionamento entre eles, ou seja, quanto mais, mais forte é o relacionamento e vice-versa (Moraes & Faria, 2023, Van & Waltman, 2010).

Os mapas bibliométricos manuseados na pesquisa são baseados nas palavras-chaves, utilizando co-corrências, acoplamento bibliográfico e por fim, co-citação. Em relação a co-corrência das palavras-chaves, são obtidas a partir de uma análise do título em resumo e texto de cada publicação selecionada, estas palavras-chaves são selecionadas com base na frequência em que aparecem e na relação que têm com o objetivo (Bellucci et al., 2021; Donthu et al., 2020; Moraes & Kafure, 2023). O acoplamento bibliográfico, refere-se aos documentos, as fontes, aos autores, as organizações ou países, ou seja, demonstra a relação existente entre os itens que é estabelecida na relação há quantas referências em comum entre os documentos tem (Moraes & Kafure, 2023). Por fim, a co-citação considera as referências citadas, as fontes citadas e os autores citados, ou seja, revela a conexão entre os itens que é definida pela frequência com que são mencionados simultaneamente nos documentos (Bellucci et al., 2021; Donthu et al., 2020; Moraes & Kafure, 2023).

3.2 REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Uma revisão sistemática é uma análise de uma pergunta criteriosamente elaborada, que emprega métodos sistemáticos e explícitos para a identificação, seleção e avaliação crítica de estudos pertinentes, além de realizar a recolha e análise de dados provenientes dos estudos incorporados na revisão (Moher et al., 2010).

As revisões sistemáticas desempenham um papel crucial ao cumprir diversas funções essenciais. Elas não só proporcionam resumos abrangentes do estado atual do conhecimento em um determinado campo, mas também constituem a base para a identificação de futuras prioridades de pesquisa. Além disso, essas revisões podem

abordar questões que, de outra forma, permaneceriam sem resposta através de estudos individuais, destacando lacunas significativas no entendimento científico. Adicionalmente, têm a capacidade de detetar complicações em pesquisas primárias, apontando para áreas que requerem correção e aprimoramento em estudos subsequentes. Deste modo, as revisões sistemáticas têm a capacidade não apenas de gerar, mas também de avaliar teorias relacionadas à explicação de como ou por que determinados fenômenos ocorrem (Page et al., 2022).

O processo de uma revisão sistemática segue geralmente as seguintes etapas:

Formulação da questão de investigação, ou seja, a questão de investigação ou o objetivo da revisão é claramente definido, identificando os elementos-chave a examinar (Moher et al., 2010; Page et al., 2022).

Pesquisa e seleção de estudos, é realizada uma pesquisa exaustiva em bases de dados acadêmicas e outros recursos relevantes para identificar todos os estudos relevantes que abordem a questão de investigação. São então aplicados critérios de inclusão e exclusão para selecionar os estudos a incluir na revisão (Moher et al., 2010; Page et al., 2022).

Avaliação crítica da qualidade metodológica, isto é, a qualidade e o risco de enviesamento dos estudos selecionados são avaliados utilizando ferramentas específicas de avaliação da qualidade metodológica. Isto ajuda a determinar a fiabilidade e a validade dos resultados dos estudos individuais (Moher et al., 2010; Page et al., 2022).

Extração e síntese de dados, ou seja, os dados relevantes são extraídos de cada estudo selecionado e sintetizados de forma sistemática para responder à questão de investigação. Isto pode incluir a realização de meta-análises, se adequado e possível (Moher et al., 2010; Page et al., 2022).

Interpretação dos resultados, isto é, os resultados são interpretados e discutidos de forma crítica, tendo em conta a sua relevância e aplicabilidade no contexto da questão de investigação e as implicações para a prática clínica, a política ou a investigação futura (Moher et al., 2010; Page et al., 2022).

Por fim, as revisões sistemáticas desempenham um papel importante na produção de diversos tipos de conhecimento destinados a uma variedade de utilizadores, como pacientes, profissionais de saúde, investigadores e decisores políticos. Para assegurar que uma revisão sistemática é crucial que seja preparado uma descrição que seja clara, abrangente e precisa. A descrição deve explicar de maneira transparente a razão pela qual a revisão foi conduzida, descrever detalhadamente as etapas realizadas, incluindo a identificação e seleção dos estudos e, apresentar de maneira exaustiva os resultados obtidos, abordando as características dos estudos

incluídos e os resultados das meta-análises (Page et al., 2022).

Este estudo visa examinar a extensão e a diversidade da literatura sobre a relação entre a GRHV e os ODSs, enquanto também procura extrair as principais conclusões de estudos anteriores e identificar práticas atuais relevantes nesse contexto. Além disso, pretende identificar áreas pouco exploradas ou lacunas na pesquisa existente.

Para atingir os objetivos anteriormente estabelecidos, foram examinadas uma seleção de publicações disponíveis na base de dados Web of Science (WoS), abrangendo o período de 2000 a 2024.

Inicialmente, na primeira etapa foi realizada uma busca abrangente de todas as publicações disponíveis na base de dados WoS. Esta busca foi conduzida por meio de seleção de um conjunto de palavras associadas pelos indicadores booleanos (“AND”, e “OR”): “green human resource management” AND “sustainable development goals” OR “Agenda 2030” or “millennium development goals”. Os termos foram buscados no título, abstract ou palavras-chaves. A seleção do período específico ser entre 2000 e 2024 é fundamentada pelo facto de que os objetivos de desenvolvimento do Milénio (ODM) foram propostos no ano de 2000, com vista aos acordos e ao trabalho conjunto dos governos, tendo sido revistos e atualizados em 2015 para a conhecida Agenda 2030, passando a chamar-se Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS; Albuquerque, 2019). Não apareceram artigos entre 2000 e 2005. Portanto, a própria busca acabou por restringir o intervalo temporal entre 2005 e 2024.

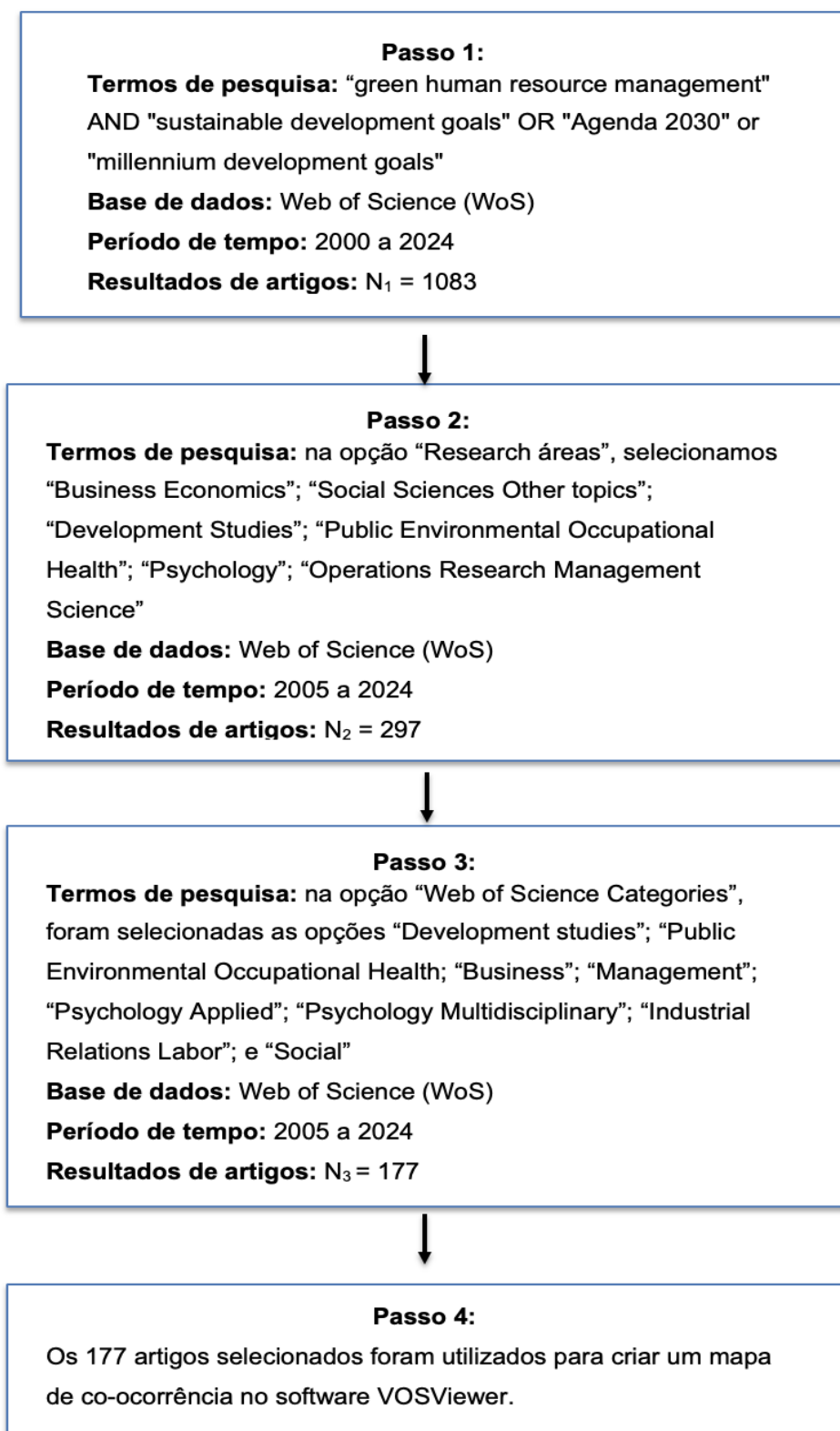
Inicialmente, foi realizada uma busca com os termos de pesquisa “green human resource management” AND “Agenda 2030” or “millennium development goals”, através da base de dados Web of Science (WoS), com um período de tempo de 2000 a 2024. Esta busca conduziu a um resultado de $N_1 = 1083$.

Posteriormente num segundo passo, foi realizada uma nova busca mais refinada, adicionando critérios adicionais para limitar o número total de resultados e garantir que a busca estivesse mais alinhada com o tema original. Dentro das opções de “Research areas”, selecionou-se categorias como “Business Economics (123)”; “Social Sciences Other topics”; “Development Studies”; “Public Environmental Occupational Health”; “Psychology”; “Operations Research Management Science”. Esta nova busca refinada conduziu a um resultado de $N_2 = 297$.

Num terceiro passo, na opção “Web of Science Categories”, foram selecionadas as opções “Development studies”; “Public Environmental Occupational Health”; “Business”; “Management”; “Psychology Applied”; “Psychology Multidisciplinary”; “Industrial Relations Labor”; e “Social”. Com esta nova seleção resultou num total de $N_3 = 177$.

Figura 1

Fluxo da análise bibliométrica posteriormente associada a revisão sistemática da literatura



3.3 LITERATURA CINZENTA

A literatura cinzenta constitui uma vasta e intrincada fonte de informação (Godin et., 2015). Assim sendo, a literatura cinzenta é descrita como documentação não convencional gerada por entidades governamentais, académicas, corporativas e industriais, disponíveis em formatos impressos e digitais, mas não sujeita ao controlo editorial comercial, ou seja, não é primariamente destinada à publicação (Adams et al., 2016; Godin et al., 2015).

Deste modo, compreende uma extensa gama de documentos não formalmente publicados em fontes académicas tradicionais, como livros ou revistas, incluindo, relatórios, dissertações, atas de conferências, boletins, sites, documentos políticos e até mesmo pesquisas e dados não publicados (Adams et al., 2016; Godin et al., 2015).

Assim sendo, compreende-se que a literatura cinzenta é uma ferramenta que desempenha um papel crucial em revisões sistemáticas, sendo integrada de várias formas, isto é, como parte de estudos revisados e como uma ferramenta para identificar estudos e publicações pertinentes (Godin et al., 2015; Hoffecker, 2020).

Para enriquecer o estudo foi feita uma busca através da base de dados Google Scholar, a fim de completar a busca anteriormente feita na base de dados WoS. Para atingir os objetivos anteriormente estabelecidos, foram examinadas uma seleção de publicações disponíveis na base de dados Google Scholar, abrangendo o mesmo período anteriormente estabelecido de 2000 a 2024.

Inicialmente, foi realizada uma busca com os termos de pesquisa “Green Human Resource Management” AND “Sustainable Development Goals” OR “Agenda 2030” OR “Millennium Development Goals”, através da base de dados Google Scholar. Esta busca conduziu a um resultado de N1 = 2610.

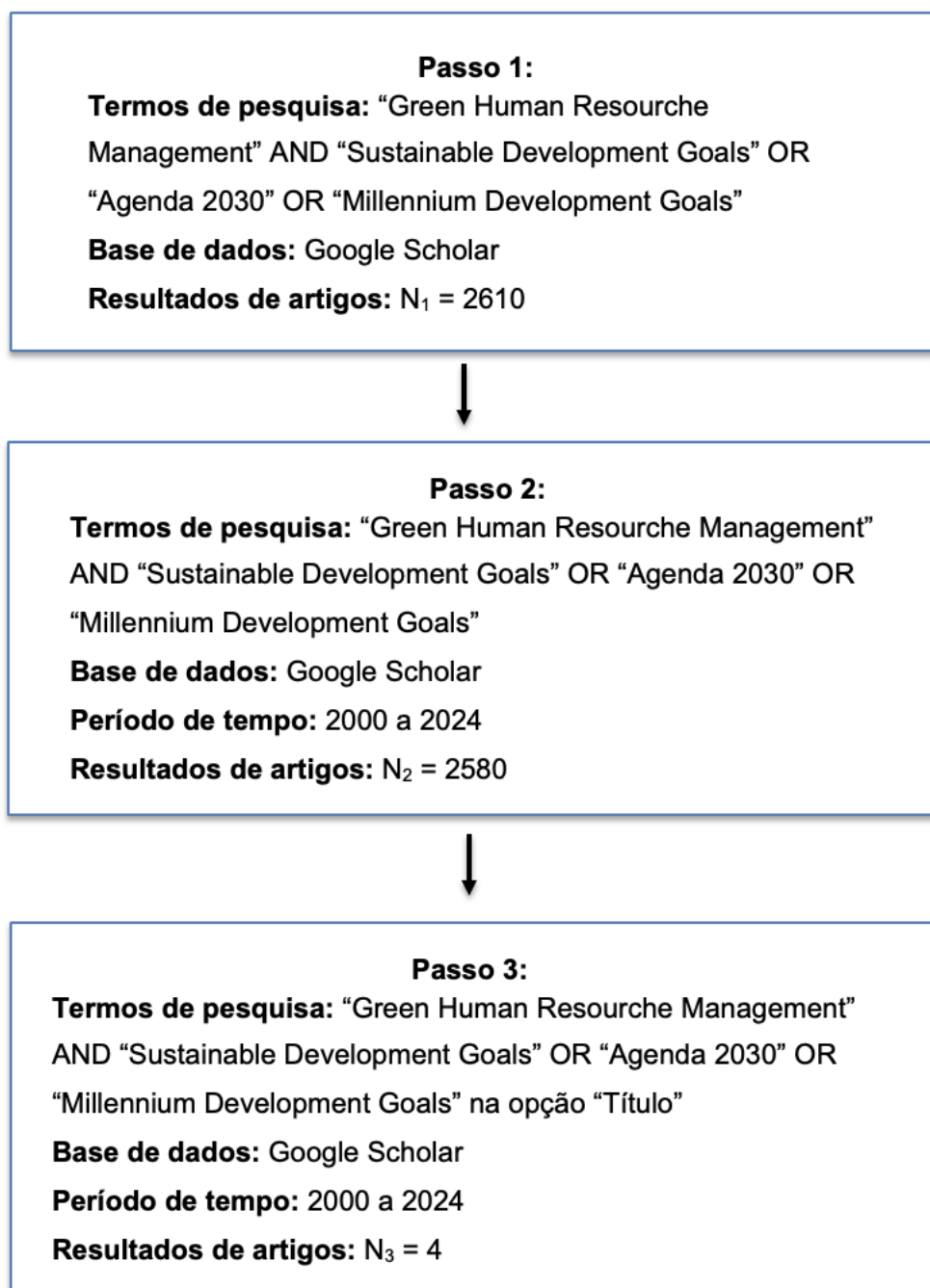
Posteriormente num segundo passo, foi realizada uma nova busca mais refinada, tendo sido acrescentado o intervalo de tempo com os mesmos termos de pesquisa do passo um. O intervalo de tempo foi definido entre 2000-2024. A seleção do período específico ser entre 2000 e 2024 é fundamentada pelo facto de que os objetivos de desenvolvimento do Milénio (ODM) foram propostos no ano de 2000, com vista aos acordos e ao trabalho conjunto dos governos, tendo sido revistos e atualizados em 2015 para a conhecida Agenda 2030, passando a chamar-se Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS; Albuquerque, 2019). Esta busca conduziu a um resultado de N2 = 2580.

Num terceiro passo, foi selecionado os termos “Green Human Resource Management” AND “Sustainable Development Goals” OR “Agenda 2030” OR “Millennium Development Goals”, mas restrito apenas ao “Título”, ou seja, documentos

que tenham estes termos unicamente no título. Com esta nova seleção resultou num total de $N_3 = 6$. No entanto, na busca N_3 só quatro artigos são válidos, sendo que dois deles não se encontravam disponíveis, o que totaliza um $N_3 = 4$.

Figura 2

Fluxo da revisão da literatura cinzenta



Os resultados a seguir são apresentados em duas secções. A primeira se relaciona com os resultados da análise bibliométrica ($N = 177$) e a segunda secção

apresenta resultados da revisão sistemática da literatura que associou os 177 artigos com os 4 documentos identificados na literatura cinzenta. Através da RSL, é apresentada a caracterização da amostra, com um total de N=19 artigos científicos com o uso de uma revisão sistemática da literatura. O N = 19 totaliza um N = 15 dos artigos mais citados através da RSL com a junção do N = 4 da literatura cinzenta.

4. RESULTADOS

4.1 ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

A primeira subseção da análise bibliométrica, são apresentados os resultados da análise bibliométrica realizada. Onde são apresentadas as imagens relativas co-ocorrência das referências de N=177 desenvolvidas pelo programa VOSviewer. Estas imagens são referentes ao mapa de co-ocorrência de palavras-chaves (Figura 3), sendo um mapa de palavras-chaves que se ligam umas com outras podendo revelar palavras-chaves estudadas com mais frequência entre si; em seguida, o mesmo mapa de co-ocorrência onde se destaca a evolução temporal do surgimento das palavras-chave (Figura 4), sendo um mapa alusivo a evolução das palavras chaves estudadas ao longo dos anos, mostrando quais são estudadas há mais anos e quais são estudadas à menos anos; e, por fim, o mesmo mapa de co-ocorrência, mas agora evidenciando a densidade (Figura 5), que demonstra quais as palavras-chaves que se destacam através da densidade de calor em relação às outras, ou seja, a figura destaca aquelas palavras-chave que mais apareceram nas peças bibliográficas estudadas.

Em seguida, são apresentadas as tabelas de caracterização da amostra com a evolução do número de publicações por ano, o número de citações por ano, assim como a afiliação dos autores para o N = 177.

Por fim, são apresentadas tabelas de caracterização da amostra relativas ao design do estudo, país, e principais conclusões; e os aspetos da GRHV e os 17 ODS.

De seguida, é apresentada a imagens relativa a análise bibliométrica de co-ocorrência realizadas com o apoio do programa VOSviewer. Esta figura foi produzida com base no N = 177 das peças bibliográficas publicadas entre 2005 e 2024 e tendo sido submetidos a esta análise. Das inúmeras palavras-chaves identificadas, são apresentadas 68, resultantes do critério padrão do software VOSviewer (ver figura 3).

Um mapa de co-ocorrência de palavras-chaves representada por um ponto na imagem, e a proximidade entre os pontos indica a força da relação entre as palavras-chave correspondentes. Esses mapas podem revelar clusters de palavras-chave que estão intimamente relacionadas umas com as outras, indicando áreas de pesquisa ou

temas específicos. Eles também podem destacar conexões entre diferentes áreas de pesquisa, mostrando como certos tópicos estão interligados (Fachada et al., 2022; Nascimento et al., 2022).

De modo geral, pode observar-se na figura 3, que são apresentados sete clusters identificados por cores diferentes e que se relacionam entre si.

Um primeiro cluster, na cor vermelho, está voltado para ODSs, desenvolvimento sustentável, governança global, futuro – um macronível de análise, mais relacionado a nível social, sobre a sustentabilidade, ou seja, uma perspectiva política da sustentabilidade; um segundo cluster, em tom alaranjado, continua com desenvolvimentos recentes: aborda a responsabilidade social das organizações (RSO), economia circular, organizações em geral – através do papel das organizações a RSO voltada para a sustentabilidade; o terceiro cluster, em cor amarelada, é dedicado às mudanças climáticas, COVID19, modelos, energia, segurança, comércio – relações comerciais e mudanças climáticas; o quarto cluster, em tom azul claro, é direcionado para a inovação e tecnologia, sistemas que envolvem os dois temas – a gestão do conhecimento para inovação; o quinto cluster, em tom arroxeadado, dedicado ao impacto dos ODSs sobre a Educação, Saúde de modo geral e global, mortalidade, bem-estar, desigualdades – em síntese o impacto dos ODSs na sociedade; o sexto cluster, em azul mais escuro, que aborda a sustentabilidade, os seus desafios para os negócios, a gestão, o papel das universidades e do ensino superior – através da relação entre negócios e a Educação para a sustentabilidade; e, por fim, o sétimo cluster, com a cor verde, é dedicado a qualidade, ao desempenho corporativo e desempenho ambiental, a divulgação do desempenho corporativo quanto ao ambiente, empresas, implementação, responsabilidade, estratégias, tendências, sustentabilidade corporativa tudo associado ao GRHV.

4.1.1 CLUSTER 1: Sustentabilidade Política e Social (VERMELHO)

O cluster vermelho, representativo dos ODSs, destaca-se pela sua importância relacionada com a sustentabilidade. Os ODSs têm tido atenção crescente, refletindo a preocupação global com questões sócio-ambientais, principalmente no que respeita ao aquecimento global. Ou seja, relaciona-se com desenvolvimento sustentável, governança global e futuro, representando um macronível de análise mais relacionado ao nível social e político da sustentabilidade (Cecchini & Notti, 2015; Narang et al., 2021).

Paralelamente, a abordagem política da sustentabilidade inclui a criação de políticas que apoiem o desenvolvimento sustentável, influenciando a legislação e as práticas empresariais em prol da sustentabilidade, criando ambientes saudáveis e de bem-estar na organização e para os funcionários (Cecchini & Notti, 2015; Balcerzak &

Pelikánova, 2020 Narang et al., 2021). Assim sendo, compreende-se o crescente relacionamento com temas como a política, sustentabilidade, direitos humanos e progresso, o que evidencia o quão é importante implementar o papel dos psicólogos das organizações, no sentido de fortalecer o contributo para o desenvolvimento da GRHV, na interdisciplinaridade sobre o desenvolvimento sustentável (Cecchini & Notti, 2015; Balcerzak & Pelikánova, 2020 Narang et al., 2021).

4.1.2 CLUSTER 2: Responsabilidade Social Corporativa (ALARANJADO)

O cluster alaranjado foca-se no papel das organizações, na responsabilidade social corporativa e no engajamento das partes interessadas, demonstrando que a RSO é uma estratégia essencial para promover um mundo sustentável, ou seja, através da GRHV, as organizações são capacitadas a adotar comportamentos sustentáveis e a melhorar o desempenho ambiental e conseqüentemente, a qualidade e o bem-estar da organização (Chaudhary, 2020; Khan et al., 2023).

Não obstante, a importância crescente do envolvimento das partes interessadas na tomada de decisões empresariais reflete a ênfase cada vez maior na transparência e na responsabilidade social corporativa. Através da GRHV, as organizações são capacitadas a adotar comportamentos sustentáveis e a melhorar o desempenho ambiental (Chaudhary, 2020; Khan et al., 2023).

Assim, a RSO e o envolvimento das partes interessadas, destacam-se como variáveis cruciais para o desempenho ambiental no contexto organizacional (Chaudhary, 2020; Khan et al., 2023).

4.1.3 CLUSTER 3: Mudanças Climáticas e Comércio (AMARELADO)

O cluster amarelado está relacionado com as palavras-chaves, alterações climáticas, energia, segurança, covid-19, comércio. As palavras-chaves associadas a este cluster, tais como mitigação, adaptação, alterações climáticas, comércio, refletem a complexidade das questões climáticas e a procura por soluções sustentáveis para a área de serviços. Assim sendo, a relação do comércio com as restantes palavras-chaves dentro deste contexto não é apenas tangencial, mas fundamental para compreender como as políticas comerciais influenciam e são influenciadas pelas questões ambientais e energéticas globais (Cisnero et al., 2020; Paro & Boechat, 2008; Sachin & Aradhana, 2019).

Neste contexto, a implementação da GRHV surge como uma abordagem positiva e necessária, promovendo a sustentabilidade ambiental e o bem-estar dos

funcionários, orientando as organizações para práticas ecológicas (Cisnero et al., 2020; Paro & Boechat, 2008; Sachin & Aradhana, 2019).

Com estratégias direcionadas para a sustentabilidade, a GRHV desempenha um papel fundamental na realização dos ODSs, especialmente aqueles relacionados à ação climática, energia limpa e acessível, e à construção de comunidades e infraestruturas resilientes (Cisnero et al., 2020; Paro & Boechat, 2008; Sachin & Aradhana, 2019). Além disso, este cluster destaca a interconexão entre a segurança energética e as políticas ambientais, sublinhando a importância de um esforço coordenado para enfrentar as mudanças climáticas de forma integrada e eficaz (Cisnero et al., 2020; Paro & Boechat, 2008; Sachin & Aradhana, 2019).

4.1.4 CLUSTER 4: Inovação e Tecnologia (AZUL-CLARO)

O cluster azul-claro, está centrado na inovação e tecnologia, através de sistemas que envolvem os dois temas, ou seja, a gestão do conhecimento para inovação, por exemplo.

As palavras-chaves como inovação, tecnologia e sistemas refletem a necessidade crescente de abordagens criativas e integradas para promover o desenvolvimento sustentável e a resiliência sistêmica, ou seja, um sistema que seja ecológico, económico, social e organizacional, com o intuito de se adaptar a mudanças e continuar a funcionar e evoluir (Westerman et al., 2021).

Através de um olhar de implementação da GRHV aliados ao papel dos psicólogos das organizações, por procura de soluções inovadores para desafios socioambientais poderá impulsionar a pesquisa nessa área. Esta abordagem integrada não só promove a sustentabilidade e o bem-estar no local de trabalho, mas também fortalece a posição da empresa como um líder responsável e comprometido com os ODSs. Desenvolve-se assim uma cultura organizacional sustentável, focada na redução do stress e na melhoria do bem-estar, no envolvimento e motivação dos funcionários, em soluções inovadoras para desafios socioambientais e por fim, na avaliação e na melhoria contínua (Khaskhely et al., 2022; Westerman et al., 2021).

4.1.5 CLUSTER 5: Impacto dos ODSs na Sociedade (ARROXEADO)

O cluster arroxeadado aborda de forma abrangente as questões de saúde e bem-estar, destacando a importância de palavras-chaves como impacto, desigualdades, bem-estar e mortalidade, o que observando estas palavras-chaves têm vindo a ter uma crescente importância em diversas áreas de estudo.

Palavras-chaves adicionais, como educação e igualdade, sublinham a

interconexão entre a saúde e outros determinantes sociais evidenciando a importância de estratégias integradas para reduzir as taxas de mortalidade e melhorar o bem-estar das populações, especialmente em contextos vulneráveis (Bowen et al., 2021; Buss et al., 2012; Caputo et al., 2021).

Este cluster evidencia a interdisciplinaridade dos ODSs, ressaltando a importância de estratégias integradas que abranjam múltiplos setores. Além disso, o foco na saúde global e na mortalidade reflete a necessidade de políticas e práticas que possam reduzir as taxas de mortalidade e melhorar o bem-estar das populações, especialmente em contextos vulneráveis. Destaca-se, portanto, a importância de considerar os determinantes sociais da saúde e de implementar estratégias multifacetadas, tais como, políticas de saúde pública integrada, infraestruturas e acesso a vários serviços, participação comunitária e inclusão e políticas de proteção social, que abordem as necessidades das populações vulneráveis de maneira inclusiva e equitativa (Bowen et al., 2021; Buss et al., 2012; Caputo et al., 2021).

4.1.6 CLUSTER 6: Sustentabilidade e Educação (AZUL-ESCURO)

O cluster azul-escuro, com foco na sustentabilidade e na responsabilidade social corporativa, destaca a importância crucial para um mundo sustentável. Palavras-chave como responsabilidade social, sustentabilidade e cooperação enfatizam a necessidade de práticas empresariais responsáveis que promovam o desenvolvimento sustentável (Sathasivam et al., 2021; Zaidi & Jamshed, 2021). Este cluster também sublinha o papel fundamental das universidades e do ensino superior na capacitação para uma abordagem sustentável (Eustachio et al., 2019; Ortiz-Criado et al., 2022; Sathasivam et al., 2021).

A educação superior desempenha um papel vital na formação de líderes e profissionais conscientes da sustentabilidade. As universidades estão na vanguarda da pesquisa e inovação, promovendo práticas sustentáveis e responsabilidade social entre os futuros líderes empresariais e comunitários (Eustachio et al., 2019; Ortiz-Criado et al., 2022; Sathasivam et al., 2021). Currículos que integram sustentabilidade, programas de extensão comunitária e parcerias com empresas são formas pelas quais o ensino superior contribui para a capacitação em sustentabilidade. Isso prepara os estudantes não apenas para carreiras de sucesso, mas também para papéis de liderança que promovam um desenvolvimento sustentável (Eustachio et al., 2019; Ortiz-Criado et al., 2022; Sathasivam et al., 2021). integração de práticas de GRHV nas organizações é um exemplo claro de como a educação superior pode influenciar diretamente a implementação de políticas sustentáveis e a responsabilidade corporativa em relação

aos ODSs especialmente aqueles relacionados à ação climática, energia limpa e bem-estar social (Eustachio et al., 2019; Ortiz-Criado et al., 2022; Sathasivam et al., 2021).

A sinergia entre negócios, educação e práticas sustentáveis é essencial para construir um futuro mais verde e equitativo. As práticas de GRHV, quando alinhadas com os ODSs, podem transformar a forma como as organizações operam.

A GRHV inclui políticas de recrutamento e seleção sustentáveis, formação e desenvolvimento focado na sustentabilidade e iniciativas que promovam o bem-estar dos funcionários. Estas práticas não só melhoram a eficiência e a imagem corporativa, mas também têm um impacto positivo na satisfação dos funcionários e na retenção de talentos (Júnir et al., 2023; Ortiz-Criado et al., 2022). A implementação de práticas sustentáveis e a promoção de uma responsabilidade social efetiva nas empresas não só impulsionam o desempenho organizacional, mas também contribuem para um impacto social e ambiental positivo. A educação e a GRHV emergem como componentes indispensáveis nessa jornada, preparando os indivíduos e organizações para enfrentar os desafios do desenvolvimento sustentável de maneira integrada e eficaz (Júnir et al., 2023; Ortiz-Criado et al., 2022).

O cluster azul-escuro não apenas realça a necessidade de responsabilidade social cooperativa, mas também demonstra como a educação e a GRHV são componentes indispensáveis para alcançar os ODSs. Esta sinergia entre negócios, educação e práticas sustentáveis é essencial para construir um futuro mais verde e equitativo (Júnir et al., 2023; Ortiz-Criado et al., 2022).

4.1.7 CLUSTER 7: Desempenho Corporativo e Ambiental (VERDE)

O cluster verde, está relacionado com as palavras-chaves, GRHV, responsabilidade, estratégias, responsabilidade, desempenho cooperativo e ambiental.

Através deste cluster, compreende-se que a GRHV não é apenas uma tendência, mas uma necessidade estratégica para as organizações modernas (Freihat et al., 2023). Além disso, a responsabilidade corporativa e as estratégias sustentáveis associadas à GRHV contribuem para a construção de uma cultura organizacional que valoriza e promove a sustentabilidade (Sachin & Aradhana, 2019).

Em suma, o cluster verde enfatiza a integração de práticas sustentáveis na GRHV como essencial para impulsionar o desempenho organizacional e garantir a sustentabilidade a longo prazo (Freihat et al., 2023; Novovic, 2023). A GRHV torna-se, portanto, um pilar central na estratégia das organizações que buscam alinhar seus objetivos empresariais com os ODSs (Freihat et al., 2023; Mazhar et al., 2022; Novovic, 2023; Sachin & Aradhana, 2019). Este alinhamento não apenas contribui para um futuro

mais sustentável, mas também oferece uma vantagem competitiva no mercado global. Ao adotar práticas de GRHV, as organizações podem reduzir custos operacionais, melhorar a eficiência, aumentar a retenção de talentos e fortalecer a reputação da marca, criando um círculo virtuoso de crescimento sustentável e responsabilidade corporativa. Portanto, a GRHV não é apenas uma resposta às problemáticas ambientais e sociais, mas também uma estratégia inteligente para assegurar e melhorar a qualidade da relevância das organizações no cenário global (Freihat et al., 2023; Mazhar et al., 2022; Novovic, 2023; Sachin & Aradhana, 2019).

Seguidamente, será apresentado o mapa de co-ocorrência de evolução temporal (Ver figura 4), apresentando o desenvolvimento das palavras-chaves ao longo do tempo nas publicações das peças bibliográficas em análise.

Deste modo, o mapa de co-ocorrência de evolução temporal é apresentado por cores, em que cada cor se refere a anos específicos. Cada ponto no mapa representa uma palavra-chave e as linhas entre cada ponto indicam a relação entre todas as palavras-chaves.

Por fim, um mapa de co-ocorrência de evolução temporal é uma ferramenta útil para compreender a trajetória e a evolução dos termos de pesquisa ao longo do tempo, ajudando a perceber e a identificar áreas de interesse emergentes e acompanhar o progresso da ciência em diferentes direções (Fachada et al., 2022; Nascimento et al., 2022).

Na figura 4, pode-se observar o esquema de cores ao longo da figura, sendo os tons mais escuros associados a anos entre 2018 a 2020 e os tons mais claros entre 2021 a 2023 (como pode ser observado na legenda no canto inferior direito). As palavras-chaves representadas ao tom azul-escuro até ao verde-escuro, são palavras-chaves que são estudadas há mais anos, ao contrário dos tons verde-claro até ao tom amarelo que são palavras-chaves que têm vindo a vir estudadas nos últimos anos.

Ao observar a figura 4, a palavra-chave “SDGS” apresenta-se como a palavra-chave mais representativa da imagem, no entanto, a palavra-chave “SDGS” apresenta-se com a cor a verde-claro o que se situa entre os anos 2020 e 2021, indicando ser uma palavra-chave que tem vindo a ser estudada mais recentemente.

Uma análise mais aprofundada, ao tom azul-escuro até ao tom azul-claro corresponde aos anos 2018, 2019 e 2020, abrangendo palavras-chaves como “direitos humanos”, “indicadores”, “progresso”, “impacto”, “mortalidade”, “desigualdades”, “política”, “governança global”, “responsabilidade social corporativa”, “sociedade civil” entre outros. Não obstante, ao tom verde-claro até ao tom amarelo que corresponde aos anos 2021, 2022 e 2023, abrange palavras-chaves como “ODGs”, “sustentabilidade”, “GRHV”, “implementação”, “responsabilidade”, “administração”, “saúde global”, “mudança climática”, “sustentabilidade ambiental”, “qualidade”, “empresas”, “bem-estar” entre outros.

Deste modo, é de ressaltar que os ODSs e a GRHV, são representados na figura 4, pelos anos 2021 e 2023, o que revela serem palavras-chaves que têm vindo a ser estudadas muito recentemente, o que destaca a originalidade do nosso tema.

Em seguida, passará a ser apresentada a figura de co-ocorrência de densidade (Ver figura 5). Um mapa co-ocorrência de densidade, é uma representação visual que mostra a densidade térmica na distribuição e intensidade das palavras-chaves em pontos relacionados a um conjunto de dados (Santana et al., 2019).

No mapa de densidade térmica, as palavras-chave são representadas por pontos, e a densidade térmica indica a frequência com que essas palavras-chaves são representadas no mapa. As palavras-chave que se destacam mais na densidade térmica são aquelas que são mais estudadas em relação às outras, ou seja, a intensidade da cor ou da tonalidade indica a frequência com que esses termos ocorrem nos artigos científicos. Ao contrário que, as que se destacam menos têm menor incidência na pesquisa, ou seja, os pontos que apresentam uma cor ou tonalidade mais clara ou não tão intensa, são palavras-chaves que demonstram ser menos estudadas (Santana et al., 2019; Fachada et al., 2022, Nascimento et al., 2022).

Conforme observado na figura 5, as palavras-chaves que se destacam através de toda a densidade são aquelas que têm vindo a ser mais citadas ou as mais utilizadas em relação às outras.

A partir da figura 5 observa-se que a palavra-chave “SDGS” (= ODSs) é a que apresenta maior densidade e destaque em toda a figura, ou seja, é a palavra-chave que se destaca mais entre os 177 artigos científicos.

Por outro lado, a palavra-chave “GRHV”, é representada na figura 5 com um tom menos intenso, um pouco ao lado dos SDGs, à direita e ligeiramente acima, o que demonstra ser uma palavra-chave que não é tão citada em relação há palavra-chave “SDGS”.

4.2 REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

A seguir, será apresentada uma análise detalhada da evolução do número de publicações por ano e do número de citações por ano, bem como a tabela de afiliação dos autores. Além disso, serão introduzidas as duas últimas tabelas que caracterizam a amostra da revisão sistemática da literatura. Esta informação será unida ao que foi apresentado anteriormente, proporcionando uma visão abrangente e detalhada do desenvolvimento e impacto da pesquisa sobre GRHV e os ODSs. Estas tabelas e figuras apresentadas permitirão visualizar as tendências e a distribuição geográfica das contribuições científicas neste campo ao longo do tempo.

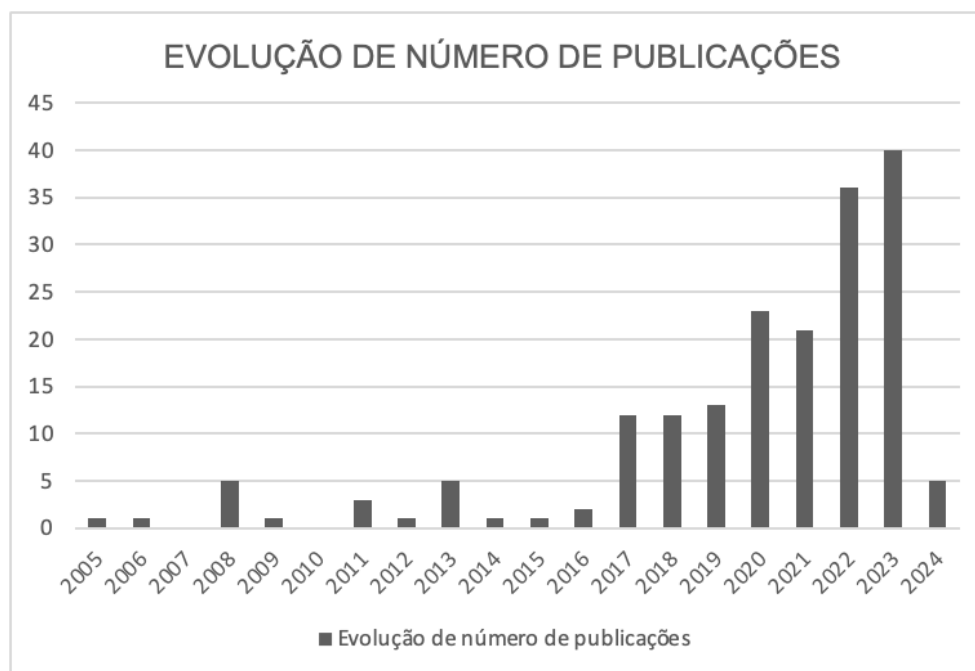
4.3 EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE PUBLICAÇÕES

Em seguida, será apresenta a figura da evolução do número de publicações por ano. Uma figura de evolução de publicações por ano é um gráfico de barras que mostra o número de publicações ao longo do tempo em um determinado campo de pesquisa. A figura é uma representação visual da quantidade de estudos, que foi produzida em um determinado ano, fornecendo uma visão panorâmica da atividade de artigos científicos publicados ao longo do tempo (Fachada et al., 2022; Nascimento et al., 2022).

O eixo horizontal do gráfico, representa os anos em que as publicações foram produzidas, enquanto no eixo vertical, temos o número total de publicações em cada ano. Cada barra no gráfico representa o número de publicações em um determinado ano. Deste modo, é possível visualizar tendências de crescimento, flutuações ou declínios na produção de peças bibliográficas ao longo dos anos (Fachada et al., 2022; Nascimento et al., 2022).

Figura 6

Evolução do número de publicações por ano (N = 177)



Na Figura 6, é apresentada a evolução do número de publicações por ano entre 2005 e 2024. Acrescentando que não foram identificadas peças bibliográficas entre 2000 e 2005, o que leva a baixa conscientização ambiental e a falta de integração explícita das práticas na GRH (Jabbour & Santos, 2008). Podemos identificar alguma flutuação no volume de pesquisa. Considerando a nossa amostra de (N = 177) artigos, a produção começou a ficar mais intensa a partir de 2017, através do crescimento da consciencialização ambiental e as mudanças nos regulamentos e legislações através da adoção de práticas sustentáveis, incluindo políticas de GRHV (Jabbour & Santos, 2008). A partir dessa data, observa-se um crescendo até 2023, contrastando com períodos de menor produtividade em 2007, 2010 e 2014. O maior volume de publicações ocorreu em 2023 (N = 40), representando 21.98% da amostra.

Considerando ainda os períodos de embargos das bases de dados e que ainda só estamos em meados de 2024, possivelmente, este ano ainda apresentará um volume superior na produção acadêmica acompanhando a crescente preocupação com as alterações climáticas, principalmente, no contexto organizacional.

4.4 EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE CITAÇÕES

A seguir, é apresentada uma imagem de evolução do número de citações por

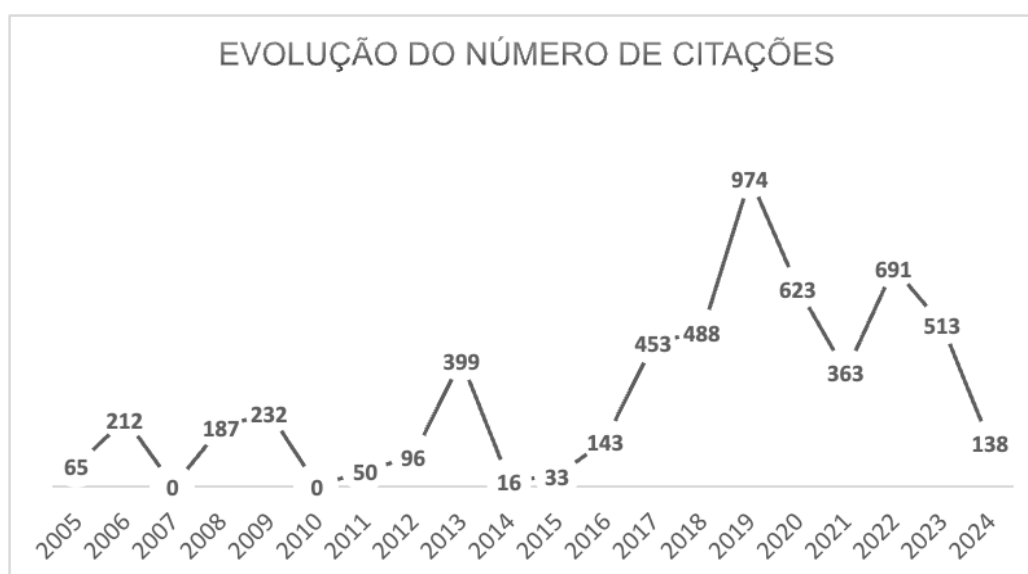
ano.

Uma figura de evolução de citações por ano, sendo um gráfico que mostra o número de citações recebidas por publicações em um determinado campo de pesquisa ao longo do tempo (Fachada et al., 2022; Nascimento et al., 2022).

O eixo horizontal do gráfico, apresenta os anos em que as publicações foram citadas, enquanto, ao longo da linha nos vários anos encontra-se o número total de citações recebidas (eixo vertical). Cada ponto no gráfico representa o número de citações recebidas em um determinado ano.

Figura 7

Evolução do número de citações



A Figura 7 mostra a evolução do número de citações por ano para o N = 177 dos artigos científicos publicados por ano, sendo que, o número citações foi retirado da base de dados WoS. Acrescentado que, o número de citações por ano representa o somatório das citações de todas as peças bibliográficas do respetivo ano. Esta figura examina a evolução do número de citações por ano, abrangendo o período de 2005 a 2024. A análise revela um padrão de crescimento, com flutuações em determinados anos, tais como, 2007, 2020, 2014 e 2015. Observa-se um aumento gradual das citações ao longo do tempo, com picos em 2019, 2020, 2022 e 2023, estando associado a elevada publicação de peças bibliográficas nestes respetivos anos.

4.5 AFILIAÇÃO DOS AUTORES

A seguir, será apresentada, uma tabela de afiliação de autores é uma representação visual que mostra as instituições ou organizações afiliadas aos autores

de um determinado conjunto de peças bibliográficas (Fachada et al., 2022; Nascimento et al., 2022).

A tabela de afiliação de autores é construída utilizando os dados de afiliação disponíveis nas peças bibliográficas de amostra. Cada informação presente no gráfico representa o país afiliado aos autores, e a posição da afiliação dos autores pode ser determinada quanto a instituição do país a que está afiliado (Fachada et al., 2022; Nascimento et al., 2022).

Posto isto, seguidamente é apresentada uma tabela de afiliação de autores detalhando a afiliação dos autores dos estudos incluídos nesta análise de N = 177 da busca na WoS. A tabela oferecerá uma compreensão abrangente da afiliação dos pesquisadores envolvidos da instituição ao país a que está afiliado, destacando a diversidade global de contribuições no campo abordado.

Tabela 1.

Afiliação dos Autores – Países/Regiões e Número de Registos

Países/Regiões	Contagem de registos		Países/Regiões	Contagem de registos	
	Número de registos	% dos 177		n	% dos 177
Brasil	95	17,37	Eslováquia	4	0,73
Itália	68	12,43	Venezuela	4	0,73
Espanha	61	11,15	Arábia Saudita	4	0,73
EUA	52	9,51	República Checa	3	0,55
Suécia	32	5,85	Grécia	3	0,55
Alemanha	28	5,12	Irlanda	3	0,55
Suíça	28	5,12	Equador	3	0,55
Reino Unido	24	4,39	Dinamarca	3	0,55
Paquistão	15	2,74	Etiópia	2	0,37
China	14	2,56	Tailândia	2	0,37
Canadá	13	2,38	Malásia	2	0,37
Holanda	10	1,83	Filipinas	1	0,18
Argentina	8	1,46	Polónia	1	0,18
África	7	1,28	Indonésia	1	0,18
Índia	7	1,28	Tanzânia	1	0,18
Finlândia	7	1,28	França	1	0,18
Portugal	7	1,28	Nepal	1	0,18
Austrália	6	1,10	Romênia	1	0,18
Nova Zelândia	6	1,10	Nigéria	1	0,18
Egito	5	0,91	Santiago do Chile	1	0,18
Quênia	5	0,91	Colômbia	1	0,18
México	5	0,91	Caribe	1	0,18

A tabela da afiliação dos autores (Tabela 1), apresenta uma visão panorâmica

da afiliação dos pesquisadores envolvidos da instituição ao país a que está afiliado no N = 177 das peças bibliográficas analisadas. Ela destaca a diversidade global das contribuições, revelando os países e regiões com maior representação na amostra.

Deste modo, apesar de haver 177 artigos, foram identificadas 547 afiliações, devido à colaboração entre diferentes países em determinadas peças bibliográficas.

Os países com maior representatividade incluem o Brasil (95 afiliações, 17,37%), a Itália (68 afiliações, 12,43%) e a Espanha (61 afiliações, 11,15%), enquanto os de menor representatividade incluem a França, o Nepal, a Romênia, a Nigéria, o Santiago do Chile, a Colômbia e o Caribe, cada um com uma afiliação (0,18%). Esta análise oferece uma ampla visão sobre as áreas geográficas mais ativas na pesquisa abordada, destacando possíveis padrões de colaboração e concentração de conhecimento.

A análise das afiliações dos autores demonstra diversidade de continentes. A Europa lidera com o maior número de registros. A América do Norte, principalmente representada pelos EUA, também apresenta uma forte presença. Na América do Sul, o Brasil é o país com mais registros, seguido por Argentina e México. A Ásia tem contribuições notáveis de países como China, Índia e Paquistão, enquanto a África, apesar de menor representatividade, mostra participação de países como Quênia e Etiópia. A Oceânia, representada por Austrália e Nova Zelândia, também contribui significativamente.

4.6 CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA – DESIGN DO ESTUDO, PAÍS, CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO E PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Em seguida, será apresentada uma tabela da caracterização da amostra, através do design do estudo, o país, as características do estudos e as principais conclusões das peças bibliográficas (Tabela 2). A tabela de caracterização da amostra é comumente utilizada nas RSL, com as peças bibliográficas para descrever detalhes sobre o desenho do estudo, a origem geográfica da amostra em estudo ou a região geográfica que foi o alvo do estudo e características gerais da amostra e respectivas conclusões de pesquisa (Pais et al., 2023).

Através do design de estudo, é descrito o tipo de estudo presente em cada peça bibliográfica, fornecendo uma visão geral do desenho metodológico da pesquisa, o país indica a origem da amostra em estudo, permitindo contextualizar e compreender se há uma representação internacional, as características gerais e principais conclusões fornece as principais descobertas ou conclusões do estudo, podendo incluir resultados estatísticos, tendências observadas ou descobertas relevantes (Pais et al., 2023).

Foram identificados 19 artigos que apresentam estratégias organizacionais para

uma GRHV e os ODSs. Os 19 artigos foram selecionados com base em critérios rigorosos para garantir a relevância e a qualidade dos estudos incluídos na revisão. Todos os artigos selecionados abordam simultaneamente a GRHV e os ODSs, garantindo que os estudos estejam alinhados com o foco da pesquisa.

Inicialmente, foi considerada uma amostra de N=177 artigos através da base de dados WoF+S. Destes, foram selecionados 15 artigos principais com base no número de citações recebidas, seguindo o princípio de que artigos mais citados tendem a ter maior impacto e relevância na área de estudo. Bellucci et al., (2020) e Caputo et al., (2018) defendem que em análises bibliométricas e revisões sistemáticas da literatura, os artigos mais citados é um método válido e eficaz, especialmente quando existem limitações de tempo e recursos. Isso permite focar nos estudos que têm maior influência na área e que foram reconhecidos por outros pesquisadores como contribuições significativas.

Além dos 15 artigos principais do N = 177 da busca na Web of Science, foram incluídos 4 artigos da literatura cinzenta. A literatura cinzenta, que inclui teses, dissertações, relatórios técnicos e outros documentos não publicados em periódicos revisados por pares, é uma fonte valiosa de informação que pode complementar os estudos publicados, fornecendo perspectivas adicionais e dados relevantes que podem não estar disponíveis na literatura convencional (Adams et al., 2016; Godin et al., 2015). Assim sendo, os 15 artigos mais citados da busca na Web of Science com os 4 artigos da literatura cinzenta, faz um total de (N = 19), obtemos uma amostra que faz um pequeno recorte representativo da amplitude da pesquisa.

Este método de seleção se baseia na ideia de que os artigos analisados sejam representativos, proporcionando uma base para a revisão sistemática da literatura. Além disso, ao justificar a seleção dos artigos com base em critérios estabelecidos por estudos anteriores (Bellucci et al., 2020; Caputo et al., 2018), asseguramos a credibilidade e a validade da nossa abordagem metodológica.

Tabela 2.*Características das 19 peças bibliográficas – Processos de GRHV e os ODSs*

IDENTIFICAÇÃO		DATA	DESIGN ESTUDO	PAÍS	CARACTERÍSTICAS	PRINCIPAIS CONCLUSÕES
1	Martínez-Martínez, D., Rodríguez Castro, P. I., Andrades Peña, F. J., & Sierra Blanco, J.	2024	Quantitativo	Espanha	A amostra consiste em 58 empresas espanholas, sendo 29 listadas e 29 não listadas, no ano de 2019.	O estudo evidencia: i) um maior comprometimento com os ODS por parte das empresas listadas em bolsa e das empresas de maior porte; ii) a relevância da diversidade nos conselhos de administração, para integrar o maior e o mais amplo número de interesses, bem como os valores e princípios intrinsecamente associados às diretoras mulheres.
2	Rashid, A., Rasheed, R., & Ngah, A. H.	2024	Quantitativo	Paquistão	293 profissionais da cadeia de suprimentos	Concluem que uma mediação sequencial da cooperação ambiental da cadeia de abastecimento verde e da GRHV, quando apoiada traz recursos positivos. As descobertas ilustraram que as práticas verdes da cadeia de abastecimento influenciam positivamente todas as variáveis utilizadas.
3	Álvarez Duque, M. D., Monsalve Franco, L. C., & Correa Mejía, D. A.	2023	Quantitativo	Colômbia	152 empresas colombianas	O estudo destaca que, apesar da evidente priorização e conscientização, as empresas não apresentam ou divulgam informações relativas ao cumprimento e priorização das metas relacionadas a cada objetivo, o que impossibilita que os interessados conheçam os indicadores para o cumprimento das estes e assim identificar as reais contribuições a favor da Agenda 2030.
4	Freihat, L., Al-Qaaida, M., Huneiti, Z., & Abbod, M.	2023	Revisão da literatura	Não é aplicável	Não é aplicável	Destaca a conexão entre GRHV e regulamentação governamental, especialmente em relação aos ODS. E oferece uma abordagem proativa valiosos para tomada de decisões e para organizações, identificando barreiras e propondo um quadro conceitual baseado em dimensões ambientais e práticas sustentáveis.
5	Khan, A. J., Hameed, W. U., Ahmed, T., Iqbal, J., Aplin, M. J., & Leahy, S.	2023	Quantitativo	Paquistão	501 participantes empregados na Autoridade de Desenvolvimento de Água e Energia Paquistão	A GRHV, a responsabilidade social corporativa (CSR), o comportamento verde (GB) e o conhecimento ambiental dos funcionários (EEK) impactam o desempenho ambiental (EP). Usando a literatura existente associada a cada variável, estabeleceu-se um modelo teórico testável para avaliar as relações propostas.

6	Ortiz, U. C. M., Mora, V. E. M., & Nájera, S. J. J.	2023	Revisão da literatura	Não é aplicável	Não é aplicável	Os resultados sugerem a necessidade de expandir as redes de colaboração entre países e instituições. O estudo também destaca dois temas emergentes: empreendedorismo e sustentabilidade. Em termos de ensino de negócios e gestão, são propostas três linhas de ação de acordo com os ODS: duas relacionadas às relações universidade-empresa, com a criação de empregos e empreendedorismo, e a terceira relacionada aos efeitos das universidades na sociedade, incluindo princípios e ações de sustentabilidade no ensino superior.
7	Silva, F. O., & Streit, J. A. C.	2023	Estudo de caso	Brasil	Relatórios de sustentabilidade das empresas Raízen S/A e Engie Brasil Energia (2020-2021)	A pesquisa destaca a importância da implementação de práticas sustentáveis nas cadeias produtivas e ações sociais das organizações, evidenciando os benefícios em termos de redução de custos, consolidação da marca.
8	García-Sánchez, I. M., Amor-Esteban, V., Aibar-Guzmán, C., & Aibar-Guzmán, B.	2022	Quantitativo	Mundial	5908 empresas em todo o mundo, correspondentes ao período de 2015–2019.	Os resultados indicam um baixo nível de transparência corporativa em relação à contribuição empresarial para a Agenda 2030. As empresas estão principalmente focadas em práticas de transparência voltadas para investidores e acionistas. Por outro lado, clientes e o meio ambiente são os grupos de stakeholders menos considerados.
9	Khaskhely, M. K., Qazi, S. W., Khan, N. R., Hashmi, T., & Chang, A. A. R.	2022	Quantitativo	Paquistão	396 funcionários afiliados a seis indústrias de grande escala.	Este estudo investiga a associação entre as práticas de GRHV e as Capacidades Sustentáveis Dinâmicas com o desempenho sustentável corporativo. Os resultados inferidos substanciam as principais hipóteses do estudo, confirmando empiricamente que GRHV e as Capacidades Sustentáveis Dinâmicas impactam significativamente e positivamente o desempenho sustentável corporativo.
10	Nascimento, Í. C. S., Oliveira, M. C., & Júnior, M. S. R.	2022	Revisão de literatura	Brasil	Não é aplicável	O estudo contribui para o avanço e discussão da literatura sobre o tema e enfatiza a necessidade de aumentar a conscientização dos pesquisadores e gestores sobre a importância da diversidade como questão social, que tem importantes implicações para as estratégias empresariais relacionadas às questões de sustentabilidade.
11	Napathorn, C.	2021	Estudo de caso	Tailândia	5 empresas de setores diferentes na Tailândia	O artigo propõe que quando a GRHV é implementada com sucesso pelas empresas em resposta aos contextos institucionais e culturais incluem todos os processos de GRH.

12	Narang Suri, S., Miraglia, M., & Ferrannini, A.	2021	Revisão de literatura	Não é aplicável	Não é aplicável	As perspicácias e recomendações políticas pretendem contribuir para lançar as bases para a próxima geração de revisões locais em linha com os elementos essenciais da Abordagem de Capacidades e do paradigma de desenvolvimento humano sustentável.
13	Sathasivam, K., Abu Bakar, R., & Che Hashim, R.	2021	Qualitativo	Malásia	Entrevistas com gestores e funcionários de empresas de eletrônicos e elétricos	Destaca a importância da cultura organizacional e comunicação eficaz no apoio à implementação da GRHV na consecução dos ODS. As descobertas têm implicações para outros países em desenvolvimento que estão a tentar alcançar os ODS.
14	Westerman, J. W., Nafees, L., & Westerman, J.	2021	Quantitativo	EUA	Estudantes de negócios (N = 228), Estudantes de Desenvolvimento Sustentável (N = 53)	Os estudantes de negócios (particularmente os do sexo masculino) mostram menos apoio à estratégia verde e à GRHV do que os estudantes de Desenvolvimento Sustentável. No entanto, o apoio dos estudantes de negócios aos ODS de prosperidade/pessoas oferece uma via potencial para o progresso.
15	Zaidi, S. Y. A., & Jamshed, S.	2021	Revisão de literatura	Não é aplicável	Revisão de literatura entre os anos 2015 a 2021	Propõe um modelo consolidado de vínculos entre Práticas de GRHV e os ODS, identificando 8 ODS, potencialmente alcançáveis pelo setor corporativo.
16	Chaudhary, R.	2019	Quantitativo	Índia	301 funcionários do setor automobilístico na Índia	A GRHV como uma das estratégias para suscitar e promover tais atitudes e comportamentos; portanto, as organizações devem incorporar políticas “verdes” eficazes na estrutura de GRH para atingir os seus objetivos de desempenho verde.
17	Sachin, B. S., & Aradhana, N. M.	2019	Revisão de literatura	Não é aplicável	Não é aplicável	Destaca a importância da conscientização sobre a conservação de recursos naturais e sua aplicação nos negócios. Argumenta que a GRHV cria um ambiente positivo e de sustentabilidade nas organizações, promovendo práticas sustentáveis desde a seleção até a aposentadoria dos funcionários.
18	Cecchini, S., & Notti, F.	2015	Revisão de literatura	Não é aplicável	Não é aplicável	A principal conclusão é que uma abordagem baseada em direitos humanos nos processos de monitoramento dos ODS pode contribuir significativamente para corrigir as fraquezas dos ODS e melhorar os resultados na realização desses objetivos, destacando a importância de integrar os direitos humanos na formulação e monitoramento de políticas de desenvolvimento.

19	Paro, R. M., & Boechat, C. B.	2015	Quantitativo	Brasil	134 empresas envolvidas com sustentabilidade de diversos setores	Os resultados apontam que os ODS são percebidos como importantes para o negócio - questões ambientais e educação - são também os mais incorporados no planejamento estratégico. O fornecimento e as condições precárias de habitação e a saúde pública estão na parte inferior das listas de importância e incorporação. Os impactos negativos dos negócios são pouco percebidos.
----	-------------------------------	------	--------------	--------	--	---

Como podemos observar, há uma ampla variedade de publicações por anos. As 19 peças bibliográficas, variam entre o ano de 2008 e 2024, sendo o ano 2021, 2022 e 2023 apresentam maior número de peças bibliográficas face ao N = 19.

Em relação aos países, destaca-se uma frequência significativa de publicações realizadas em países como Paquistão, Brasil e Índia, sendo considerados países em desenvolvimento. Essa observação destaca a crescente contribuição dessas regiões para a produção acadêmica e científica global. Além disso, reflete o esforço contínuo desses países em investir em pesquisa e desenvolvimento, apesar dos desafios econômicos e estruturais típicos de economias em crescimento. Portanto, a proliferação de publicações oriundas do Paquistão, Brasil e Índia não só evidencia a expansão do conhecimento científico nessas áreas geográficas, mas também sublinha a importância de fomentar colaborações e suportes internacionais para ampliar o impacto global dessas pesquisas (Chaudhary, 2019; Khan et al., 2023; Paro & Boechat, 2008).

A maioria das peças bibliográficas consiste em revisões de literatura, estudos quantitativos e estudos de caso, envolvendo empresas ou estudantes universitários. Em relação as revisões de literatura, apresenta um total de sete peças bibliográficas, estudos quantitativos apresenta um total de dez peças bibliográficas e por fim, estudos de caso, apresenta um total de três peças bibliográficas.

Um dos principais objetivos desses estudos foi estabelecer uma conexão entre a GRHV e os ODSs, através de estratégias ou metas que possam ser alcançáveis e eficazes para a sustentabilidade ambiental.

Um aspecto crucial destacado nas publicações em estudo é a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis. A implementação de práticas de GRHV na interação com os ODSs tem demonstrado impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a criação de locais de trabalho que priorizam a saúde física e mental dos funcionários. Essas práticas incluem, por exemplo, programas de bem-estar, iniciativas de redução de stress, políticas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e o desenvolvimento de uma cultura organizacional que valorize a sustentabilidade. Essas ações não só melhoram a qualidade de vida dos empregados, mas também aumentam a produtividade e o comprometimento dos mesmos com os objetivos ambientais da empresa, evidenciando uma relação direta entre a GRHV e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável (Jabbour, 2011; Paille et al., 2014; Ren et al., 2018).

4.7 CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA – ASPETOS A DESTACAR DE GRHV E ASPETOS A DESTACAR DOS ODSs

Seguidamente, será apresentada uma segunda tabela de caracterização da amostra (Tabela 3) que destaca os processos relacionados à GRHV e dos ODSs, fornecendo uma visão detalhada das características da amostra das peças bibliográficas N = 19.

A tabela está organizada para identificar a presença dos diferentes tópicos dentro das publicações analisadas, demonstrando como esses estudos abordam os diversos aspetos de GRHV e os ODSs.

A cada referência é atribuído um número, sendo categorizada de acordo com as áreas específicas de GRHV e os ODSs que a peça bibliográfica cobre, proporcionando uma visão detalhada das contribuições de cada uma.

Tabela 3.

Caracterização das 19 peças bibliográficas – Aspectos de GRHV e os ODSs

Referências	GRHV											ODSs																		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	Global	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1		x										x																		
2	x																							x	x					
3		x	x	x	x							x																		
4		x	x	x	x								x		x					x				x	x					
5		x	x	x	x							x																		
6												x	x																	
7		x	x									x	x																	
8	x														x					x				x	x					
9												x	x																	
10	x																x					x								
11												x	x																	
12	x											x	x																	
13		x	x																	x				x	x					
14	x											x	x																	
15	x														x		x			x	x	x		x	x				x	
16															x									x	x					
17		x	x	x								x	x																	

Ao analisar os 19 artigos, fica evidente as relações entre regulamentações governamentais, práticas de GRHV e os ODSs estão entre os aspetos mais destacados, refletindo a crescente importância das empresas em alinhar as suas estratégias com os ODSs.

Os processos de GRHV mais comuns nos estudos incluem o recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, renumeração e benefícios, diversidade, equidade e inclusão (DEI) e desenvolvimento de cultura organizacional, através de medidas como conscientização sobre a conservação de recursos naturais, práticas sustentáveis ao longo do ciclo de vida do empregado e a previsão do comportamento verde dos funcionários. Isso sugere um reconhecimento crescente da importância do comprometimento dos funcionários e da integração de práticas sustentáveis na cultura organizacional (Abah, 2020; Calabrese et al., 2021).

Os ODSs mais predominantes em foco de investigação passam pelos ODS 1 (Erradicar a pobreza), que através da relação com a GRHV, promove condições de trabalho justas e equitativas, assegurando salários dignos e benefícios adequados, fundamentais para reduzir a pobreza (Jackson et al., 2011). Além disso, incentiva o desenvolvimento de competências e educação continuada, proporcionando oportunidades de crescimento profissional e aumento de renda (Jabbour & Santos, 2008). A GRHV também promove a inclusão social e a diversidade, garantindo igualdade de oportunidades para grupos marginalizados e vulneráveis (Renwick et al., 2013). O ODS 3 (saúde de qualidade), que através da GRHV contribui significativamente para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis, ao implementar práticas que reduzem os riscos ocupacionais e promovem a qualidade de vida no trabalho. Programas de bem-estar, horários flexíveis e suporte psicológico são exemplos de como a GRHV pode melhorar a saúde e o bem-estar dos funcionários, alinhando-se com o ODS 3 (Jabbour et al., 2013; Renwick et al., 2013). O ODS 5 (igualdade de género), que através da GRHV, a inclusão de políticas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) promove a igualdade de género no ambiente de trabalho (Jabbou & Santos, 2015; Renwick et al., 2015). Iniciativas como a igualdade salarial, oportunidades iguais de crescimento e programas de mentoria para mulheres são formas de GRHV que ajudam a alcançar o ODS 5 (Jabbou & Santos, 2015; Renwick et al., 2015). O ODS 7 (energias renováveis e acessíveis), que através da GRHV incentiva o uso de tecnologias verdes e energias renováveis dentro das organizações (Abah, 2020; Calabrese et al., 2021). O ODS 8 (trabalho digno e crescimento económico), que através da GRHV, assegura que os empregos criados sejam dignos e contribuam para o crescimento económico sustentável, alinhando-se com o ODS 8 (Nascimento et al., 2022; Zaidi & Jamshed, 2021). O ODS 9 (indústria, inovação e infraestruturas), que

através da GRHV, promove a inovação e o desenvolvimento de infraestruturas sustentáveis dentro das empresas. Políticas de gestão do conhecimento para inovação e a implementação de tecnologias verdes são exemplos de como a GRHV contribui para o ODS 8 (Nascimento et al., 2022; Zaidi & Jamshed, 2021). O ODS 10 (reduzir desigualdades), que através da GRHV, aborda desigualdades no local de trabalho através de políticas de DEI e práticas de remuneração justa (Jabbour, 2011; Ren et al., 2018; Paille et al., 2014). Programas que promovem a inclusão de minorias e a equidade salarial são exemplos de como a GRHV ajuda a reduzir desigualdades, alinhando-se com o ODS 10 (Jabbour, 2011; Paille et al., 2014; Ren et al., 2018). O ODS 11 (Cidades e comunidades sustentáveis), que através da GRHV, pode apoiar esse objetivo ao implementar políticas que promovam o uso eficiente de recursos, a redução de emissões de carbono e o engajamento comunitário. Por exemplo, programas de mobilidade sustentável para funcionários, adoção de práticas de construção verde em instalações corporativas e iniciativas de desenvolvimento comunitário são estratégias que alinham as metas de sustentabilidade urbana com as práticas de RH sustentáveis (Jabbour & Santos, 2015; Renwick et al., 2015). O ODS 12 (produção e consumo sustentáveis), que através da GRHV, incentiva práticas de consumo responsável e a minimização de resíduos dentro das empresas. Políticas que promovem a redução, reutilização e reciclagem de materiais são formas de GRHV que contribuem para o ODS 12 (Jabbour, 2011; Paille et al., 2014; Ren et al., 2018). O ODS 13 (ação climática) que através da GRHV, implementa estratégias para mitigar as mudanças climáticas, como a redução da pegada de carbono das empresas e a promoção de práticas sustentáveis entre os funcionários (Jabbour, 2011; Paille et al., 2014; Ren et al., 2018). A adoção de políticas verdes e a conscientização sobre a importância da sustentabilidade ambiental são exemplos de como a GRHV contribui para o ODS 13 (Jabbour, 2011; Paille et al., 2014; Ren et al., 2018) e por fim, o ODS 16 (paz, justiça e instituições eficazes) que através da GRHV, promove a ética e a transparência nas práticas empresariais, contribuindo para a construção de instituições eficazes e justas (Jabbour, 2011; Paille et al., 2014; Ren et al., 2018).

5. DISCUSSÃO

Este estudo conduziu uma análise bibliométrica (com $N_1 = 177$) e uma revisão sistemática da literatura (a partir dos $N_2 = 19$) para investigar a GRHV e os ODSs.

Este estudo realizou-se através de uma análise bibliométrica e de uma revisão sistemática da literatura sobre a interação entre a GRHV e os ODSs. Conforme discutido na secção dos Resultados, nesta secção serão detalhados e analisados os pontos

apresentados anteriormente, levando em consideração as questões norteadoras.

Primeira questão norteadora

Ao abordar a questão “*Qual a extensão da literatura disponível e quais são as diferentes categorias de literatura que abordam a relação entre a Gestão de Recursos Humanos Verde (GRHV) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs)?*”, podemos aferir, ao examinar a figura 6 (Ver figura 6), que apresenta a evolução de publicações ao longo dos anos, que é possível observar tendências e padrões.

As referências bibliográficas totalizam-se com um N = 177, variando entre os anos 2005 e 2024. Como mencionado anteriormente, nos primeiros anos o número de publicações era menor do que nos anos mais recentes, no entanto nos anos 2005, 2006, 2007, 2009, 2010, 2012, 2014 e 2015 foram os anos em que se observou menos peças bibliográficas em comparação com os outros anos. Sendo que, o ano de 2007 e 2010 não apresenta nenhuma peça bibliográfica. Assim sendo, este menor número de publicações por ano pode indicar um período pouca informação, ou seja, a baixa conscientização ambiental e a falta de integração explícita das práticas na GRHV, através do número reduzido de produção bibliográfica face há temática o que leva a um menor número de publicações na base de dados acadêmicas comerciais (Jabbour & Santos, 2008).

Por outro lado, como descrito anteriormente, a partir de 2017 observamos um aumento mais constante e relevante na produção de peças bibliográficas, ou seja, observa-se a um aumento gradual no número de publicações por ano. Este aumento, pode sugerir uma maior sensibilização e conscientização ambiental e pelas mudanças em regulamentos e legislações que promovam a adoção de práticas sustentáveis, incluindo políticas de GRHV (Jabbour & Santos, 2008; Ortiz et al., 2023; Osés & Payno, 2017). A par disso, observa-se que a partir de 2022, o número de peças bibliográficas continuou a crescer, sendo que apresentou aumentos mais expressivos, com 37 peças bibliográficas, respetivamente. Através destes dados, o interesse e o investimento pela GRHV e os ODSs, tem vindo a aumentar. Este aumento, possivelmente está acompanhado de maior preocupação pelo bem-estar do funcionário e do meio ambiente, assim como, acompanhado de um maior financiamento e apoio para pesquisas na área da GRHV e os ODSs (Belda-Miquel, 2019). O crescente aumento de peças bibliográficas, leva ao interesse pela pesquisa nas áreas que reflete uma resposta na implementação da GRHV quer em contexto organizacional, como no bem-estar do funcionário da organização (Daily & Huang, 2001; Ehnert et al., 2014; Jabbour & Santos, 2008; Jackson et al., 2011; Renwick et al., 2013).

Adicionalmente, analisando a tabela 1, sobre afiliação dos autores, podemos observar quatro picos significativos em termos de autores por país. O Brasil destaca-se com 95 afiliações (17,37%), seguido pela Itália com 68 afiliações (12,43%), a Espanha com 61 afiliações (11,15%) e pelos EUA com 52 afiliações (9,51%), fator que nos indica que as organizações destes países estão interessadas e que possivelmente têm mais chances de financiamento sobre o tema (Di Vaio et al., 2022; Fontela et al., 2021; Ghosh, 2015; Jabbour, 2013). Numa análise mais pormenorizada, os quatro países, somados, representa, 50,46% das afiliações (276 de 547), o que se destaca a língua inglesa como predominante nas peças bibliográficas e o viés anglo-saxão predominante em muitas áreas do conhecimento (Ammon, 2012; Hyland, 2016). Sendo que, muitas das peças bibliográficas produzidas nas instituições do Brasil, Itália e Espanha, conterem outros idiomas oficiais, o inglês destacou-se em bastantes peças bibliográficas destes países. Contudo, nestas peças bibliográficas também se verificou o idioma português e espanhol, como idioma nativo.

A predominância de publicações em inglês, reconhecida como a língua franca da ciência e tecnologia, pode criar um viés que limita a visibilidade e o impacto de pesquisas de alta qualidade de países não-anglófonos (Curry & Lilis, 2024). Esse viés anglo-saxão pode afetar a direção das publicações, as oportunidades de colaboração internacional e a disseminação do conhecimento (Lilis & Curry, 2010). O facto de se reconhecer esse viés é essencial para promover políticas que incentivem uma maior inclusão e diversidade na comunicação científica, assim como, maior variedade de publicações em vários idiomas e a valorização de pesquisas de diferentes regiões (Lilis & Curry, 2010; Montgomery, 2013).

Respetivamente, à distribuição das afiliações de autores por continente, os dados mostram a diversidade de continentes. Sendo que, a Europa tem maior liderança enquanto continente, refletindo um maior investimento na interação da GRHV e nos ODSs (Jabbour et al., 2010; Renwick et al., 2013). A Europa destaca-se na liderança, especialmente pela Itália, Espanha, Suécia, Alemanha entre outros. Não obstante, a América é outro continente com grande destaque, através da América do Norte e a América do Sul, destacam-se pelo Brasil e pelos EUA, devido a influência de várias instituições. Por outro lado, a Ásia apresenta contribuições significativas de países como a China, Índia e Paquistão. A Oceânia, também é representativa pela Austrália e pela Nova Zelândia. No entanto, a África tem uma representatividade menor, tendo a participação da Etiópia, Egito, Quênia.

Esta disparidade na distribuição destaca a necessidade de políticas que incentivem a pesquisa em regiões menos representadas, promovendo maior equidade e diversidade na produção científica global (Johnson, 2023; Smith & Wang, 2022).

Adicionalmente, é crucial fomentar a colaboração internacional e direcionar recursos para reduzir desigualdades e desse modo, garantindo uma distribuição mais justa das afiliações de autores e do conhecimento científico (Johnson, 2023; Smith & Wang, 2022).

Relativamente, as 19 peças bibliográficas mais citadas, ou seja, $N_2 = 19$, observamos predominantemente, um total de 19 de artigos científicos. Entre as 19 peças bibliográficas analisadas na tabela 2 em relação ao *design de estudo*, observamos revisões de literatura, estudos quantitativos e estudos de caso. Através destes três tipos de estudos, o mais representativo na nossa amostra de ($N_2 = 19$) são os estudos quantitativos. O estudo quantitativo são métodos de pesquisa que coletam dados numéricos e através da análise estatística busca compreender os fenômenos, relações ou padrões dentro de uma população (Babbie, 2016; Creswell, 2014; Neuman, 2014). Os estudos de caso utilizam técnicas como questionários, escalas de medição e análise para generalizar resultados de amostras (Babbie, 2016; Creswell, 2021).

Além disso, Yin (2018), classifica os estudos de caso como uma metodologia de pesquisa qualitativa amplamente utilizada nas ciências e em muitas outras áreas. Envolve uma análise detalhada e aprofundada de um caso específico, seja ele um indivíduo, grupo, organização, evento ou fenômeno, com o objetivo de compreender o contexto, as dinâmicas internas, causas e consequências.

Por fim, as revisões de literatura, têm como propósito analisar de forma detalhada e interpretativa a literatura existente sobre como um tema específico, utilizando fontes bibliográficas como base de análise, em contraste com estudos quantitativos que empregam amostras de participantes humanos. Sendo importante destacar que as revisões narrativas não seguem os rigorosos métodos quantitativos, sendo que, não incluem a coleta de dados primários nem a aplicação de análises estatísticas (Green et al., 2006; Pautasso et al., 2015).

Quanto à quantidade de citações das publicações da tabela 2, isso serve como um indicador significativo da influência e impacto na comunidade científica (Bornmann & Daniel, 2008). Uma classificação bastante criticável por se basear em fatores de impacto e classificações (com o anteriormente referido viés anglo-saxão) que contribuem para a manutenção do *status quo* acadêmico e a concentração da criação e disseminação de conhecimento em determinados pólos científicos. O estudo dos investigadores Zaidi & Jamshed (2021), mostram de forma clara a concentração e disseminação do conhecimento, ou seja, foi amplamente reconhecido e utilizado como referência por outros investigadores, destacando a crescente atenção vínculos entre práticas de GRHV e os ODS, identificando 8 ODSs, potencialmente alcançáveis pelo setor corporativo de modo a disseminar o conhecimento em determinados pólos

científicos. A maioria das publicações na análise possui uma contagem de citações variando entre 53 e 357, sugerindo uma distribuição uniforme em torno desses valores.

As publicações anteriormente estudadas frequentemente destacam a importância de promover ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis (Jabbour & Santos, 2008; Renwick et al., 2023). A relação entre GRHV e os ODSs evidencia que práticas de gestão ambientalmente responsáveis têm um impacto significativo no bem-estar dos funcionários (Jabbour & Santos, 2008; Renwick et al., 2023).

Uma análise detalhada das publicações revela a importância de se criar e manter ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis como uma parte integral da GRHV na interação com os ODSs. Vários estudos indicam que a implementação de políticas ambientais robustas não só contribui para a sustentabilidade ambiental, mas também tem um impacto positivo na saúde e no bem-estar dos funcionários (Jabbour & Santos, 2008; Renwick et al., 2023). Programas de bem-estar no local de trabalho, que incluem iniciativas como redução do uso de recursos não-renováveis, reciclagem e gestão eficiente de resíduos, bem como a promoção de uma cultura de saúde e segurança ocupacional, são frequentemente associados a níveis mais elevados de bem-estar e produtividade entre os funcionários (Ehnert et al., 2014; Jackson et al., 2011). Além disso, a educação e a formação em práticas sustentáveis aumentam a conscientização dos funcionários sobre as questões ambientais, incentivando comportamentos mais ecológicos tanto no local de trabalho quanto fora dele (Daily & Huang, 2001; Jabbour, 2013). Esses programas são benéficos não apenas para o meio ambiente, mas também para a organização, no sentido em que, ajudam a alinhar os objetivos corporativos com os ODSs, promovendo uma imagem corporativa positiva e atraindo investidores e clientes que valorizam a sustentabilidade (Ehnert et al., 2014; Renwick et al., 2013). A implementação de práticas de GRHV não apenas fomenta um ambiente de trabalho mais saudável, mas também desempenha um papel crucial na promoção da sustentabilidade e na consecução dos ODSs, integrando-as de forma eficaz nas estratégias de gestão de recursos humanos das organizações para o benefício dos indivíduos (Ortiz et al., 2023; Osés & Payno, 2017).

Segunda questão norteadora

No que diz respeito à segunda questão norteadora sobre “*Quais são as principais conclusões derivadas das pesquisas anteriores?*”, identificamos diversas contribuições conforme detalhado na tabela 2, que descreve as características das 19 peças bibliográficas mais citadas (não $N_1 = 177$). Observa-se uma distribuição variada ao longo do tempo, abrangendo os anos de 2008 a 2024, refletindo uma abordagem

contínua e atualizada na temática desde a comunidade académica e profissional. A partir do ano de 2022, houve um aumento significativo de publicações produtivos. Isso sugere um pico de atividade na área da GRHV e dos ODSs, possivelmente impulsionado pelo bem-estar do funcionário e do meio ambiente, assim como, acompanhado de um maior financiamento e apoio para pesquisas na área da GRHV e os ODSs (Belda-Miguel, 2019). Esta análise indica uma trajetória de crescimento e maturidade na área, influenciada por mudanças no contexto organizacional e na sociedade em geral (Belda-Miguel, 2019).

Apreciação global: temas emergentes

Nas publicações da tabela 2, pode-se identificar temas emergentes como o crescente interesse *sustentabilidade*, pela *responsabilidade social corporativa* e *direitos humanos*, *regulamentações governamentais e sustentabilidade*, *desafios de incorporação da GRHV*, *inclusão de partes interessadas na procura de alcançar os ODSs*, *comprometimento da alta administração e suporte organizacional*, *identificação organizacional e comportamentos verdes*, *promoção da saúde física e mental dos funcionários* e *redução do stress e ambiente de trabalho mais saudável*, sendo que estes temas estão fortemente interligados com a GRHV e os ODSs.

A *sustentabilidade* é um conceito central nos debates contemporâneos sobre desenvolvimento e crescimento corporativo. Na GRHV, a sustentabilidade envolve práticas que garantem a viabilidade a longo prazo das operações de uma empresa sem comprometer os recursos das gerações futuras. Isso inclui políticas de trabalho que promovem a eficiência energética, a redução de resíduos, e o uso responsável de recursos naturais (Ben net al., 2014). Além disso, as práticas sustentáveis de GRHV estão alinhadas com os ODSs, especialmente com os objetivos, ODS 12 (Produção e consumo sustentáveis) e ODS 3 (Ação Climática), promovendo um ambiente de trabalho que contribua positivamente para o meio ambiente (Ben et al., 2014).

A *responsabilidade social corporativa* refere-se às práticas empresariais que envolvem a contribuição ativa e voluntária para o bem-estar social e ambiental. Na GRHV, a RSC pode ser implementada através de políticas que garantem condições de trabalho justas, programas de diversidade e inclusão, e iniciativas de desenvolvimento comunitário (Carroll, 1999). Essas práticas são diretamente ligadas aos ODSs, como o ODS 8 (Trabalho Digno e crescimento econômico), que promove ambientes de trabalho seguros e justos, e o ODS 10 (Cidades e comunidades sustentáveis), que visa a inclusão social, econômica e política de todos (Carroll, 1999). O estudo de Zaidi & Jamshed (2021) destaca como as práticas de RSC podem ser estratégicas para

alcançar até oito dos ODSs, reforçando a importância da integração da responsabilidade social na gestão corporativa no contexto organizacional como uma estratégia da GRHV.

Os *direitos humanos*, ou seja, a promoção e proteção dos direitos humanos dentro das organizações é essencial para a construção de ambientes de trabalho justos e equitativos (Bem et al., 2014; Zaidi & Jamshed, 2021). Na GRHV, isso envolve a implementação de políticas que previnem a discriminação, o assédio e outros abusos, garantindo que todos os funcionários tenham acesso a condições de trabalho dignas e seguras (De Prins et al., 2020). A proteção dos direitos humanos está diretamente relacionada a vários ODSs, incluindo o ODS 5 (Igualdade de gênero) e o ODS 6 (Paz, justiça e instituições eficazes). As práticas de GRHV que respeitam os direitos humanos não só melhoram a satisfação e a retenção dos funcionários, mas também fortalecem a reputação e a sustentabilidade da empresa (Ben et al., 2014; De Prins et al., 2020; Zaidi & Jamshed, 2021). Além disso, a saúde no local de trabalho é um direito humano fundamental que precisa ser respeitado e promovido (Renwick et al., 2023; Zaidi & Jamshed, 2021). O ODS 3 (Saúde e qualidade) enfatiza a importância de garantir vidas saudáveis e promover o bem-estar para todos em todas as idades (ONU, 2018). Na GRHV, isso se traduz em políticas que asseguram ambientes de trabalho seguros, oferecem acesso a serviços de saúde ocupacional e promovem a saúde mental e física dos funcionários (Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021). Ao priorizar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, as empresas não apenas cumprem as suas responsabilidades éticas e legais, mas também colhem benefícios em termos de produtividade e moral dos funcionários (Ehnert et al., 2014; Jackson et al., 2011; Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021). Práticas que promovem um ambiente de trabalho saudável e sustentável contribuem diretamente para o cumprimento dos ODSs, destacando a interdependência entre a saúde no trabalho e os objetivos globais de sustentabilidade (Ehnert et al., 2014; Jackson et al., 2011).

As *regulamentações governamentais e de sustentabilidade*, desempenham um papel crucial na promoção da sustentabilidade dentro das empresas (Ehnert et al., 2014; Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021). Estas regulamentações incentivam as organizações a adotar práticas de GRHV que não apenas cumpram as exigências legais, mas também avancem para além delas, visando um impacto positivo duradouro no meio ambiente e na saúde dos funcionários (Ehnert et al., 2014; Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021). A conformidade com essas regulamentações pode levar a benefícios adicionais, como incentivos fiscais, reconhecimento público e vantagem competitiva (Ehnert et al., 2014; Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021).

Os *desafios de Incorporação da GRHV*, ou seja, a implementação de práticas verdes na GRHV apresenta diversos desafios (Jackson et al., 2011; Zaidi & Jamshed,

2021; Ben et al., 2014). Entre eles, destacam-se a resistência à mudança, a falta de recursos financeiros e tecnológicos, e a necessidade de formação especializado para os funcionários. Superar esses desafios exige um compromisso firme da alta administração e um suporte organizacional consistente, que reconheça a importância estratégica da GRHV para o sucesso a longo prazo da empresa (Ben et al., 2014; Jackson et al., 2011; Zaidi & Jamshed, 2021).

A inclusão de partes interessadas na procura de alcançar os ODS: A inclusão de todas as partes interessadas, incluindo funcionários, clientes, fornecedores e a comunidade em geral, é essencial para o sucesso das iniciativas de GRHV (Ehnert et al., 2014; Ortiz et al., 2023; Osés & Payno, 2017). Esta abordagem colaborativa assegura que as práticas sustentáveis sejam compreendidas, apoiadas e promovidas por todos os envolvidos, aumentando assim a eficácia e o impacto dessas iniciativas (Ehnert et al., 2014; Ortiz et al., 2023; Osés & Payno, 2017).

A comprometimento da alta administração e suporte organizacional: O comprometimento da alta administração é crucial para a implementação bem-sucedida da GRHV (Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021). Líderes organizacionais que demonstram um forte compromisso com a sustentabilidade e o bem-estar dos funcionários inspiram toda a organização a seguir o exemplo (Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021). O suporte organizacional, que inclui políticas claras, recursos adequados e incentivos para práticas verdes, é igualmente importante para garantir que as iniciativas de GRHV sejam sustentáveis e eficazes (Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021).

A identificação organizacional e comportamentos verdes: A identificação dos funcionários com os valores e objetivos da organização é um fator determinante para o sucesso da GRHV (Jackson et al., 2011; Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021). Quando os funcionários se identificam com a missão de sustentabilidade da empresa, eles estão mais propensos a adotar comportamentos verdes no local de trabalho, como a redução do desperdício, a utilização eficiente dos recursos e a promoção de práticas *eco-friendly* entre colegas (Jackson et al., 2011; Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021). Este alinhamento entre valores pessoais e organizacionais reforça a cultura de sustentabilidade dentro da empresa (Jackson et al., 2011; Renwick et al., 2013; Zaidi & Jamshed, 2021).

A promoção da saúde física e mental dos funcionários: Um dos objetivos centrais do ODS 3 é garantir vidas saudáveis e promover o bem-estar para todos em todas as idades (ONU, 2018). No contexto da GRHV, isso se traduz em criar ambientes de trabalho que promovam a saúde física e mental dos funcionários (Ahmad, 2015; Norton et al., 2015). A implementação de programas de bem-estar, acesso a serviços de saúde

ocupacional e políticas de trabalho flexíveis são algumas das estratégias que podem ser adotadas para alcançar este objetivo (Ahmad, 2015; Norton et al., 2015; Renwick et al., 2013). A redução do stress no trabalho e a criação de um ambiente mais saudável não apenas melhoram a qualidade de vida dos funcionários, mas também aumentam a produtividade e a satisfação no trabalho (Ahmad, 2015; Norton et al., 2015; Renwick et al., 2023).

E por fim, *a redução do stress e ambiente de trabalho mais saudável*: Práticas de GRHV também visam a criação de um ambiente de trabalho que minimize os fatores de estresse e promova o bem-estar geral dos funcionários (Jackson et al., 2011; Norton et al., 2015). Isso inclui a criação de espaços de trabalho ergonômicos, a promoção de um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, e o estabelecimento de uma cultura organizacional que valorize o respeito e a inclusão (Jackson et al., 2011; Norton et al., 2015). Ambientes de trabalho mais saudáveis e menos stressantes resultam em funcionários mais motivados e produtivos, o que beneficia tanto os indivíduos quanto a organização como um todo (Jackson et al., 2011; Norton et al., 2015).

A GRHV na interação com os ODSs emerge como um tema crucial nos estudos examinados, revelando diversas dimensões e abordagens destacadas por vários autores. A integração dos estudos previamente analisados com os novos estudos permite uma visão abrangente e estruturada dos diversos processos e abordagens na implementação da GRHV na interação com os ODSs.

Temas da análise bibliométrica (sete clusters)

O *cluster vermelho*, destaca no contexto dos ODSs, revelando-se como essencial para compreender a interseção entre sustentabilidade política e social (Cecchini & Notti, 2015; Narang et al., 2021). Este cluster sublinha a relevância de abordar questões sócio-ambientais, especialmente em relação ao aquecimento global, refletindo uma preocupação global com o desenvolvimento sustentável e o futuro (Cecchini & Notti, 2015; Narang et al., 2021).

Os artigos relacionado a este cluster, apontam que a sustentabilidade política envolve a criação de políticas que não só apoiem o desenvolvimento sustentável, mas também influenciam positivamente a legislação e as práticas empresariais em prol da sustentabilidade (Balcerzak & Pelikánova, 2020; Cecchini & Notti, 2015; Narang et al., 2021). Estes esforços são cruciais para criar ambientes de trabalho saudáveis e de bem-estar, tanto para as organizações quanto para os funcionários (Balcerzak & Pelikánova, 2020). Além disso, a participação ativa dos psicólogos das organizações é essencial para fortalecer a interdisciplinaridade necessária para o desenvolvimento sustentável

(Balcerzak & Pelikánova, 2020; Cecchini & Notti, 2015; Narang et al., 2021). Eles desempenham um papel vital na implementação de práticas de GRHV, contribuindo para a melhoria do bem-estar dos funcionários e para a promoção de uma cultura organizacional sustentável (Balcerzak & Pelikánova, 2020; Cecchini & Notti, 2015; Narang et al., 2021).

Portanto, o cluster vermelho ilustra como a interseção entre políticas sustentáveis e práticas empresariais pode levar a um desenvolvimento mais equilibrado e inclusivo (Balcerzak & Pelikánova, 2020; Cecchini & Notti, 2015; Narang et al., 2021). Através da colaboração entre governança global, políticas nacionais e a participação de profissionais especializados, como os psicólogos organizacionais, é possível promover um futuro mais sustentável, saudável e equitativo (Balcerzak & Pelikánova, 2020; Cecchini & Notti, 2015; Narang et al., 2021).

O *cluster alaranjado*, centrado na responsabilidade social corporativa (RSO) e no envolvimento das partes interessadas, ressalta a importância de as organizações adotarem práticas de RSO para promover um mundo mais sustentável (Chaudhary, 2020; Khan et al., 2023).

Os artigos relacionados com este cluster demonstram que a RSO, em conjunto com a GRHV, capacita as empresas a adotar comportamentos sustentáveis, melhorar o desempenho ambiental e, conseqüentemente, a qualidade e o bem-estar organizacional (Chaudhary, 2020; Khan et al., 2023). Assim sendo, a implementação de práticas de RSO e GRHV não só melhora o desempenho ambiental, mas também promove a transparência, a ética e o bem-estar organizacional (Chaudhary, 2020; Khan et al., 2023). O envolvimento das partes interessadas é crucial para o sucesso dessas iniciativas, garantindo que as decisões empresariais reflitam uma ampla gama de perspectivas e necessidades (Chaudhary, 2020; Khan et al., 2023).

Dessa forma, o cluster alaranjado destaca a importância de as empresas adotarem práticas de RSO integradas com GRHV para alcançar um desenvolvimento sustentável, relacionado atingir os ODSs (Chaudhary, 2020; Khan et al., 2023). Estas práticas não só apenas beneficiam o meio ambiente, mas também fortalecem a posição das organizações como líderes responsáveis e comprometidas com o bem-estar social e ambiental (Chaudhary, 2020; Khan et al., 2023).

O *cluster amarelado*, identificado pela associação das palavras-chave alterações climáticas, energia, segurança, covid-19 e comércio, oferece uma perspectiva abrangente e integrada sobre a intersecção dessas áreas críticas no contexto contemporâneo. Os artigos relacionados com este cluster demonstram várias camadas de complexidade e interdependência que são fundamentais para a compreensão das dinâmicas atuais e futuras no comércio global e na sustentabilidade ambiental (Cisneros

et al., 2020; Paro & Boechat, 2018; Sachin & Aradhana, 2019). A análise integrada dos resultados dos artigos revela que as políticas comerciais e ambientais estão intrinsecamente ligadas e que qualquer abordagem eficaz para enfrentar as mudanças climáticas deve considerar essa interconexão (Cisneros et al., 2020; Paro & Boechat, 2018; Sachin & Aradhana, 2019). A GRHV emerge como uma estratégia central, promovendo práticas ecológicas nas organizações e contribuindo diretamente para os ODSs, especialmente aqueles relacionados à ação climática, energia limpa e acessível, e à construção de comunidades e infraestruturas resilientes (Cisneros et al., 2020; Paro & Boechat, 2018; Sachin & Aradhana, 2019).

Em conclusão, o cluster amarelado evidencia a necessidade de uma abordagem integrada da GRHV que surge como uma ferramenta essencial nesta transição, promovendo práticas organizacionais ecológicas que não apenas ajudam a mitigar os impactos das alterações climáticas, mas também contribuem para o bem-estar dos funcionários e a resiliência das organizações pesquisa sublinha que as políticas comerciais têm um papel fundamental na promoção da sustentabilidade e que uma coordenação eficaz entre as várias áreas é crucial para enfrentar os desafios globais de forma integrada e eficaz (Cisneros et al., 2020; Paro & Boechat, 2018; Sachin & Aradhana, 2019).

O *cluster azul-claro*, centrado na inovação e tecnologia, sublinha a importância de abordagens criativas e integradas para o desenvolvimento sustentável e a resiliência sistêmica. A gestão do conhecimento para inovação, em particular, destaca-se como uma estratégia crucial para enfrentar desafios socioambientais (Khaskhely et al., 2021; Westerman et al., 2021).

Os artigos relacionados com este cluster demonstram como é possível compreender a inovação tecnológica e a gestão do conhecimento estão direcionadas para promover a sustentabilidade organizacional e alcançar os ODSs (Khaskhely et al., 2021; Westerman et al., 2021). Os resultados dos artigos indicam que a inovação e tecnologia são elementos essenciais para promover a sustentabilidade e resiliência nas organizações (Khaskhely et al., 2021; Westerman et al., 2021). A gestão do conhecimento, especificamente para a inovação, é crucial para desenvolver soluções criativas e eficazes para os desafios socioambientais contemporâneos (Khaskhely et al., 2021; Westerman et al., 2021).

Em suma, o cluster azul-claro evidencia a importância da inovação e tecnologia para o desenvolvimento sustentável e a resiliência das organizações (Khaskhely et al., 2021; Westerman et al., 2021). As pesquisas dos estudos relacionados a este cluster, sublinham que a integração dessas práticas não apenas promove a sustentabilidade e o bem-estar dos funcionários, mas também fortalece a posição das empresas como

líderes comprometidos com os ODSs. Assim, a inovação tecnológica e a GRHV emergem como componentes cruciais para enfrentar os desafios socioambientais e construir um futuro mais sustentável e resiliente (Khaskhely et al., 2021; Westerman et al., 2021).

O *cluster arroxeadado*, com o foco no impacto dos ODSs na sociedade, abordando questões cruciais de saúde e bem-estar. As palavras-chave associadas a este cluster, como impacto, desigualdades, bem-estar e mortalidade, evidenciam a crescente importância desses temas em diversas áreas de estudo.

Os artigos relacionados com este cluster demonstram *insights* valiosos sobre a interconexão entre saúde, educação e igualdade, e sobre como estratégias integradas podem melhorar o bem-estar das populações, especialmente em contextos vulneráveis (Bowen et al., 2021; Buss et al., 2012; Caputo et al., 2021).

Em conclusão, os resultados dos artigos analisados indicam que a implementação dos ODSs em áreas de saúde e bem-estar requer uma abordagem holística e integrada. A análise dos artigos, sublinha que a implementação de estratégias multifacetadas, que considerem os determinantes sociais da saúde e promovam a inclusão e igualdade, é crucial para reduzir as taxas de mortalidade e melhorar o bem-estar das populações vulneráveis (Bowen et al., 2021; Buss et al., 2012; Caputo et al., 2021). Políticas públicas integradas, infraestruturas adequadas e participação comunitária são essenciais para alcançar esses objetivos e construir uma sociedade mais saudável e equitativa (Bowen et al., 2021; Buss et al., 2012; Caputo et al., 2021).

O *cluster azul-escuro*, focado na sustentabilidade e responsabilidade social corporativa, sublinha a importância de práticas empresariais responsáveis e da educação superior na promoção de um desenvolvimento sustentável.

Os artigos relacionados com este cluster demonstram como é possível compreender a educação superior e a GRHV que influenciam diretamente a implementação de políticas sustentáveis e a responsabilidade corporativa em relação aos ODSs (Eustachio et al., 2019; Júnir et al., 2023; Ortiz et al., 2022; Sathasivam et al., 2021; Zaidi & Jamshed, 2021). Assim sendo, a sinergia entre negócios, educação e práticas sustentáveis é vital para construir um futuro mais verde e equitativo (Eustachio et al., 2019; Júnir et al., 2023; Ortiz et al., 2022; Sathasivam et al., 2021; Zaidi & Jamshed, 2021).

Em conclusão, o cluster azul-escuro evidencia a importância da responsabilidade social corporativa, a educação superior e a GRHV emergem como componentes indispensáveis, preparando indivíduos e organizações para enfrentar os desafios do desenvolvimento sustentável de maneira integrada e eficaz (Eustachio et

al., 2019; Júnir et al., 2023; Ortiz et al., 2022; Sathasivam et al., 2021; Zaidi & Jamshed, 2021).

Por fim, o *cluster verde*, destaca-se com palavras-chaves GRHV, responsabilidade, estratégias, desempenho corporativo e ambiental, refletem a necessidade de práticas empresariais sustentáveis que alinhem os objetivos organizacionais com os ODSs.

Os artigos relacionados com este cluster demonstram que a GRHV é fundamental para a promoção de práticas empresariais sustentáveis e para o aumento do desempenho corporativo e ambiental (Freihat et al., 2023; Mazhar et al., 2022; Novovic, 2023; Sachin & Aradhana, 2019). A integração de estratégias de GRHV nas organizações não é apenas uma tendência, mas uma necessidade estratégica para garantir a sustentabilidade a longo prazo e alcançar os ODSs (Freihat et al., 2023; Mazhar et al., 2022; Novovic, 2023; Sachin & Aradhana, 2019).

Em conclusão, o cluster verde evidencia a importância da integração de práticas sustentáveis na GRHV não só melhora o desempenho organizacional, mas também garante a sustentabilidade a longo prazo (Freihat et al., 2023; Mazhar et al., 2022; Novovic, 2023; Sachin & Aradhana, 2019). A GRHV deve ser vista como um pilar central nas estratégias empresariais, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional sustentável e para o alinhamento dos objetivos empresariais com os ODSs (Freihat et al., 2023; Mazhar et al., 2022; Novovic, 2023; Sachin & Aradhana, 2019). A adoção de práticas de GRHV oferece uma vantagem competitiva, reduzindo custos operacionais, melhorando a eficiência, aumentando a retenção de talentos e fortalecendo a reputação da marca, criando um círculo virtuoso de crescimento sustentável e responsabilidade corporativa (Freihat et al., 2023; Mazhar et al., 2022; Novovic, 2023; Sachin & Aradhana, 2019).

Temas de revisão sistemática da literatura

Através da categorização dos principais temas dentro dos estudos destacamos a integração da GRHV com os ODS 1, ODS 3, ODS 5, ODS 7, ODS 8, ODS 9, ODS 10, ODS11, ODS 12, ODS 13 e ODS 16, demonstra que a sustentabilidade no local de trabalho não só beneficia o meio ambiente, mas também melhora significativamente a saúde física e mental dos funcionários. Estudos como os de Ahmad (2015), Jabbour et al., (2013), Norton et al., (2015), Renwick et al. (2016), Sachin & Aradhana (2019), Sathasivam et al., (2021), e Westerman et al., (2021).mostram que práticas de GRHV podem criar um ambiente de trabalho mais saudável, promover a saúde e bem-estar dos funcionários e reduzir stress, resultando em uma força de trabalho mais envolvida

e produtiva.

Através da categorização dos principais temas dentro destes estudos, destacamos a relação entre a GRHV e o ODS 1 (erradicar a pobreza), têm como objetivo a erradicação da pobreza através da criação de empregos sustentáveis e de qualidade (Ahamad, 2015; Freihat et al., 2023; ONU, 2018). Estudos como os de Ahmad (2015), Chaudhary (2020), Freihat et al., (2023), Sathasivam et al., (2021), e Silva & Streit (2023) discutem a importância das regulamentações governamentais e a criação de empregos sustentáveis como mecanismos para a erradicação da pobreza, relativamente ao ODS 1. Assim sendo, os estudos demonstram que a GRHV contribui significativamente para a erradicação da pobreza ao criar empregos sustentáveis e de qualidade, garantindo salários justos e condições de trabalho dignas. Além disso, programas de formação e capacitação aumentam a empregabilidade dos trabalhadores em setores emergentes, como energias renováveis e tecnologias sustentáveis.

A GRHV pode contribuir para o ODS 2 (erradicar a fome), tem como objetivo promover práticas que apoiem a agricultura sustentável e a segurança alimentar. Políticas de recursos humanos que incentivam o apoio a agricultores locais, o uso de alimentos orgânicos e a redução do desperdício de alimentos são fundamentais (Khan et al., 2023; Sthasivam et al., 2023; ONU, 2018). Estudos como os de Freihat et al., (2023), Khan et al., (2023), Sthasivam et al., (2021) destacam que programas de GRHV que educam os funcionários sobre a importância da sustentabilidade alimentar podem criar uma cultura corporativa que apoie práticas agrícolas sustentáveis, ajudando a combater a fome e promovendo a nutrição adequada. Através destes estudos, compreende-se que a criação de uma cultura corporativa que valoriza a sustentabilidade alimentar tem um impacto significativo fora do ambiente de trabalho, incentivando os funcionários a adotar práticas sustentáveis em suas vidas pessoais. Isso não apenas contribui para a segurança alimentar e nutricional, mas também apoia a sustentabilidade das comunidades locais.

Através da categorização dos principais temas dentro destes estudos, destacamos, a relação entre a GRHV e o ODS 3 (Saúde de qualidade). Este inclui o bem-estar no trabalho, melhoria da qualidade do ambiente de trabalho, a promoção da saúde física e mental dos funcionários, a redução do stress e a criação de um ambiente de trabalho mais saudável.

Uma temática encontrada nas peças bibliográficas, destaca-se com especial atenção a relação entre a GRHV e o ODS 3 (Saúde de qualidade), sendo que é um campo de estudo ainda em desenvolvimento, mas que combina a sustentabilidade ambiental com as práticas de saúde no local de trabalho. Através do estudo de Ahmad (2015), Jabbour et al., (2023), Norton et al., (2015) e Renwick et al., (2016)

compreende-se que a interface entre a GRHV e o ODS 3, destacam como as práticas de GRHV podem promover um ambiente de trabalho mais saudável. Eles enfatizam que a redução de resíduos e a melhoria da qualidade do ar no ambiente de trabalho têm um impacto direto na saúde e bem-estar dos funcionários. Assim como, sugere que a implementação de práticas de recrutamento em que destacam a sustentabilidade, pode atrair candidatos que já possuem uma orientação para a saúde e bem-estar dos mesmos, criando uma cultura organizacional que valoriza tanto a sustentabilidade quanto a saúde dos funcionários na organização. Não obstante, destaca-se com muita importância os programas de formação através da GRHV que educam os funcionários sobre práticas sustentáveis e comportamentos ecológicos, assim sendo, estes programas não só aumentam a conscientização ambiental, mas também promovem a saúde mental e física dos funcionários da organização, reduzindo o stress e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. Através desta análise de estudos, compreende-se que, a melhora na qualidade do ambiente de trabalho oferece ao funcionário um local de trabalho mais saudável, assim como, programas de educação para a sustentabilidade, permite há organização atrair e potencializar o funcionário, oferecendo uma qualidade de saúde (Jabbour et al., 2013; Renwick et al., 2016). A promoção da saúde física e mental dos funcionários, capacita a GRHV ao recrutamento de candidatos orientados para a sustentabilidade, o que através destes recrutamento, é promovida a qualidade e bem-estar do funcionário na organização e conseqüentemente, voltados para a sustentabilidade (Ahmad, 2015; Norton et al., 2015). Aliado à promoção de saúde física e mental, assim como, há melhoria da qualidade do ambiente de trabalho, traduz-se na redução do stress e na melhoria do bem-estar do funcionário dentro do seu contexto de trabalho, o que contribui para tornar o funcionário mais consciente para a sustentabilidade, assim como para a criação de um ambiente de trabalho colaborativo e de bem-estar físico e psicológico dos funcionários (Ahmad, 2015; Jabbour et al., 2013; Norton et al., 2015; Renwick et al., 2016).

Em relação, a GRHV também desempenha um papel crucial na promoção da igualdade de gênero (ODS 5). Assim sendo, políticas de recursos humanos que promovem a diversidade, a inclusão e a igualdade de oportunidades são essenciais para garantir que todos os funcionários, independentemente de gênero, tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Ahmad (2015), Freihat et al., (2023), Gupta & Sharma (2021), Norton et al., (2015), Sathasivam et al., (2021) e Westerman et al., (2021), demonstra que os resultados dos estudos enfatizam que a implementação de práticas sensíveis ao gênero, como a igualdade salarial, licenças parentais, e programas de desenvolvimento de liderança para mulheres, pode ajudar a eliminar

disparidades de gênero no local de trabalho. Ou seja, estes estudos, contribuem, para promover a igualdade de gênero, assim como impacto positivo no bem-estar dos funcionários e apoio ao desenvolvimento profissional. Deste modo, os autores ressaltam que políticas de recursos humanos que promovem a diversidade, a inclusão e a igualdade de oportunidades são essenciais para garantir que todos os funcionários, independentemente de gênero, tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Ao integrar as práticas de GRHV com o ODS 5, as organizações não apenas promovem a igualdade de gênero, mas também criam um ambiente de trabalho mais justo, equitativo e produtivo.

Relativamente a GRHV e ao ODS 7 (Energia acessível e limpa), permite promover o uso de energias renováveis e a eficiência energética no ambiente de trabalho (ONU, 2018; Westerman et al., 2021). Estudos como, Freihat et al., (2023), Gupta & Sharma (2021), Silva & Streit (2023), Westerman et al., (2021) e Shathasivam et al., (2021), os resultados destes estudos evidenciam que a adoção de práticas de GRHV que incluam a instalação de sistemas de energia solar, programas de redução de consumo energético e incentivos para o uso de transportes mais sustentáveis pelos funcionários, comprovam que, estas iniciativas não apenas reduzem a pegada ambiental da organização, mas também ajudam a criar um ambiente de trabalho mais sustentável, consciente e promovem o bem-estar físico e psicológico da organização.

Por conseguinte, a GRHV e ODS 8 (Trabalho digno e crescimento económico), promove condições de trabalho dignas, segurança no emprego e o desenvolvimento económico sustentável (Freihat et al., 2023; Gupta & Sharma, 2021; ONU, 2018). Estudos como, Freihat et al., (2023), Gupta & Sharma (2021), Khan et al., (2021) e Westerman et al., (2021) que práticas de GRHV, como a criação de ambientes de trabalho seguros, a promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e a oferta de oportunidades de desenvolvimento e formação contínua, são fundamentais para garantir um crescimento económico inclusivo e sustentável, assim sendo, através destes estudos, os autores concluem que essas práticas aumentam a satisfação e o envolvimento dos funcionários, o que resulta numa maior produtividade e inovação.

Em seguida, a GRHV e ODS 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura), incentivam práticas que promovam a inovação e o desenvolvimento de infraestruturas sustentáveis (Chaudhary, 2020; ONU, 2018; Silva & Streit, 2023). Estudos como, Chaudhary (2020), Khan et al., (2023), Silva & Streit (2023) destacam que políticas de recursos humanos que incentivam a pesquisa e desenvolvimento em tecnologias verdes, bem como a implementação de processos industriais mais eficientes e menos poluentes, são essenciais para criar um setor industrial mais sustentável e inovador. Assim sendo, estes estudos demonstram que, a criação de parcerias com instituições de pesquisa e

a formação contínua dos funcionários em novas tecnologias também são componentes chave dessa estratégia, promovendo não só a inovação da organização assim como, o bem-estar da mesma.

Em relação, a GRHV e ODS 10 (Reduzir as desigualdades), incentivam políticas que garantam igualdade de oportunidades para todos os funcionários (Chaudhary, 2020; ONU, 2018). Estudos como, Abbas & Jamshed (2022), Silva & Streit (2023) e Westerman et al., (2021) enfatizam a importância de implementar práticas de recursos humanos que eliminem discriminações baseadas em raça, gênero, orientação sexual, ou qualquer outra característica. Através dos resultados destes estudos, concluem que programas de inclusão e diversidade, juntamente com formação de sensibilidade cultural, incentiva a criação de um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo, reduzindo as desigualdades dentro das organizações.

Relativamente, a integração da GRHV com o ODS 11 (Cidades e Comunidades Sustentáveis), envolve promover práticas que contribuam para a sustentabilidade das comunidades e cidades onde as empresas operam (ONU, 2018; Silva & Streit, 2023). Estudos como, o Khan et al., (2023), Sathasivam et al., (2021) e Silva & Streit (2023) sugerem que a adoção de práticas de GRHV, como o uso de edifícios ecológicos, a redução da pegada de carbono e a participação em iniciativas comunitárias de sustentabilidade, pode ter um impacto na criação de ambientes urbanos mais sustentáveis. Como resultado destes estudos, compreende-se que o incentivo ao uso de transportes públicos ou bicicletas pelos funcionários e apoiar projetos de urbanização sustentável são exemplos de como a GRHV pode contribuir para atingir o ODS 11 e, conseqüentemente, ao bem-estar físico e psicológico dos funcionários.

Relativamente, a GRHV com o ODS 12 (Produção e Consumo Sustentáveis) envolve promover práticas que contribuem para a sustentabilidade ao longo de toda a cadeia de valor das empresas (ONU, 2018; Silva & Streit, 2023). Estudos como Ahmad (2015), Chaudhary (2020), Freihat et al., (2023), Sathasivam et al., (2021), e Silva & Streit (2023) sugerem que a adoção de práticas de GRHV, como a implementação de processos de produção mais limpos, a minimização de resíduos e a utilização de recursos de forma mais eficiente, pode ter um impacto significativo na promoção de um consumo e produção mais sustentáveis. Como resultado destes estudos, compreende-se que incentivar a reciclagem e reutilização de materiais, adotar políticas de compras sustentáveis e reduzir o desperdício de recursos dentro das operações da empresa são exemplos de como a GRHV pode contribuir para atingir o ODS 12 e, conseqüentemente, promover um uso mais eficiente e responsável dos recursos naturais, além de melhorar a imagem corporativa e a satisfação dos funcionários.

Por conseguinte, a GRHV é essencial para apoiar o ODS 13 (Ação climática),

que visa combater as mudanças climáticas e os seus impactos (Gupta & Sharma, 2021; ONU, 2018; Westerman et al., 2021). Estudos como Freihat et al., (2023), Khan et al., (2023) e Sathasivam et al., (2021), destacam que práticas de GRHV, como a redução do uso de recursos naturais, a implementação de políticas de reciclagem e a promoção de uma cultura corporativa direcionada para a sustentabilidade ambiental, são fundamentais para mitigar os impactos das mudanças climáticas. Através de uma análise dos resultados destes estudos, a educação e sensibilização dos funcionários sobre a importância da sustentabilidade e as ações climáticas são cruciais para criar um ambiente de trabalho comprometido com a preservação do meio ambiente e desta forma, criar um ambiente sustentável.

Em seguida, a GRHV pode apoiar o ODS 16 (Paz, justiça e instituições eficazes) ao promover um ambiente de trabalho justo, transparente e inclusivo (ONU, 2018; Sachin & Aradhana, 2019 Silva & Streit 2023; Zaidi & Jamshed, 2021). Estudos como, Freihat et al., (2023), Silva & Streit (2023), Sachin & Aradhana (2019), Zaidi & Jamshed (2021), sugerem que a implementação de políticas de ética empresarial, transparência nas práticas de gestão e a promoção de um ambiente de trabalho baseado no respeito e na integridade são fundamentais para alcançar a paz e a justiça nas organizações. Através de uma análise pormenorizada dos resultados dos mesmos, sugerem que programas de conformidade e governança corporativa, bem como a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão, são essenciais para criar instituições eficazes e justas e conseqüentemente, desenvolver satisfação e o bem-estar dos funcionários.

Os estudos acima analisados demonstram que a implementação eficaz da GRHV e a integração dos ODS na promoção da sustentabilidade corporativa dependem de uma abordagem integrada e estratégica (Sachin & Aradhana, 2019; Silva & Streit (2023); Zaidi & Jamshed, 2021). Deste modo, considerando as regulamentações governamentais, comprometimento da alta administração, identificação organizacional, inovação tecnológica, digitalização, responsabilidade social corporativa e inclusão de todas as partes interessadas, as organizações podem avançar em direção a um futuro mais harmonioso, sustentável e saudável para todos os colaboradores da organização Gupta & Sharma, 2021; Jabbour et al., 2023; Norton et al., 2015 e Westerman et al., 2021. Assim sendo, a integração da GRHV com os ODS1, ODS 2, ODS 3, ODS 5, ODS 7, ODS 8, ODS 9, ODS 10, ODS 11, ODS12, ODS 13 e ODS 16 demonstra que a sustentabilidade no local de trabalho não só beneficia o meio ambiente, mas também melhora a saúde física e mental dos funcionários (Jabbour et al., 2023; Renwick et al., 2016; Ahmad, 2015).

Terceira questão norteadora

No que se refere à terceira questão norteadora, “*Quais as principais tendências observadas nas práticas atuais que envolvem a interação entre a GRHV e os ODSs?*”, a tabela 3 revela as tendências distintas que se destacam com focos significativos nas práticas de GRHV e os ODSs.

Do (N1 = 177), uma análise revela que, como primeira tendência, a maioria das pesquisas foi realizada em países desenvolvidos. Segundo Pais et al., (2022), a implementação de GRHV e ODSs pode ser facilitada por estruturas econômicas e regulatórias mais robustas, comuns em países desenvolvidos. Em contraste, nos Ao contrário dos países em desenvolvimento, os desafios como a falta de recursos e infraestrutura apresenta desafios significativos que dificultam a adoção plena dessas práticas (Fachada et al., 2022; Nascimento et al., 2022; Zaidi & Jamshed, 2021).

Como uma segunda tendência, os ODSs mais discutidos nos artigos incluem ODS 3 (Saúde e qualidade), ODS 5 (Igualdade de Gênero), ODS 7 (Energia Limpa e Acessível), ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), ODS 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura), ODS 10 (Redução das Desigualdades), ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis), ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima) e ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes). Estudos como os de Garcia et al., (2022), Nascimento et al., (2022), Sachin & Aradhana, (2019), Sathasivam et al., (2021) Rashid et al., (2024) e Zaidi & Jamshed (2021), destacam os resultados positivos na integração desses ODSs para atingir as metas estabelecidas com práticas as de GRHV, evidenciando avanços em sustentabilidade e desempenho organizacional.

Como terceira tendência, os processos de GRHV incluem recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios, diversidade, equidade e inclusão (DEI) e desenvolvimento de cultura organizacional. Esses processos, conforme destacam estudos como os de Álvarez et al., (2023), Balcerzak & Palikánova (2020), Chaudhary (2021), Freihat et al., (2023), Khan et al., (2023), Martínez et al., (2024), Narang et al., (2021), Ortiz et al., (2023), Sachin & Aradhana (2019), Sathasivam et al., (2021), Silva & Streit (2023) e Zaidi & Jamshed (2021) têm demonstrado impactos positivos significativos no desempenho sustentável e na promoção de práticas ecológicas nas organizações. Esses processos são diretamente relacionados aos ODSs, sendo que, o recrutamento e seleção sustentáveis contribuem para o ODS 8 (Trabalho digno e crescimento económico), enquanto formação e desenvolvimento que enfatizam a sustentabilidade estão alinhados com o ODS 4 (Educação de qualidade). A DEI está fortemente ligada ao ODS 5 (Igualdade de gênero) e ao ODS 10 (Redução as desigualdades), promovendo um

ambiente de trabalho inclusivo e equitativo.

A análise bibliométrica e a revisão sistemática da literatura revelam uma conexão significativa entre a GRHV e os ODSs. Embora os ODSs tenham uma presença mais ampla na literatura, a GRHV está a emergir como um componente/ferramenta vital para alcançar os ODSs (Armenia et al., 2023; Nyasulu et al., 2023; Pizzi & Venturelli, 2020).

A integração de práticas sustentáveis na GRH não só melhora o desempenho organizacional, mas também contribui para um futuro mais sustentável e equitativo, conforme evidenciado ao longo das 177 peças bibliográficas.

Ao examinarmos os resultados da análise bibliométrica, incluindo as imagens produzidas com o software VOSviewer, é evidente uma tendência crescente de interesse na interseção entre GRHV e os ODSs (Bowen et al., 2021; Stanley et al., 2017; Taajamaa et al., 2022). Esta tendência é corroborada pelo aumento do número de publicações ao longo do tempo, especialmente nos anos de 2021 e 2023, sugerindo um reconhecimento crescente da importância destas duas variáveis (Napathorn, 2022; Tapia et al., 2020; Terán, 2019). Além disso, existe uma atenção crescente na concentração significativa de estudos provenientes de países em desenvolvimento, como Paquistão, Brasil e Índia, apontando para a universalidade do desafio de alinhar práticas empresariais com metas sustentáveis, independentemente do contexto econômico ou cultural (Mehta et al., 2018; Misso & Varlese, 2018).

Ao ingressamos na temática, percebemos que o apelo das variáveis de GRHV e a interação com os ODSs está fundamentado na urgente necessidade das organizações em abraçar práticas mais sustentáveis e socialmente responsáveis (Matunga & Kontinen, 2023; Mariani et al., 2022). A literatura revisada destaca a importância crítica de integrar práticas sustentáveis na GRHV como um caminho viável para alcançar os ODSs (Ligorio et al., 2022; Maclean et al., 2023).

Ao explorarmos o mapa de co-ocorrência de palavras-chave, identificamos sete clusters distintos, no entanto, é crucial salientar que os ODSs não apenas permeiam esses clusters relacionados, mas também permeiam toda a imagem. Embora o GRHV desempenhe um papel significativo, os ODSs emergem como protagonistas, refletindo um entendimento global crescente da necessidade de integrar sustentabilidade em todos os aspectos da gestão empresarial (Mehta et al., 2018; Tapia et al., 2020; Terá, 2018).

A relação que existe com o mapa de co-ocorrência de palavras-chaves, que conecta a GRHV com o foco em práticas de GRH que promovem a sustentabilidade ambiental e o bem-estar dos funcionários. Quando alinhadas com os ODS, essas práticas não apenas ajudam as empresas a alcançar objetivos de sustentabilidade, mas também melhoram o desempenho organizacional e a satisfação dos funcionários.

Jabbour et al., (2013) discutem a interface entre a gestão ambiental e a gestão de recursos humanos, sugerindo que práticas de GRHV podem promover comportamentos ambientais sustentáveis entre os funcionários, contribuindo para ODS como o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis) e ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima). Renwick et al., (2013) enfatizam a necessidade de programas de formação sobre práticas sustentáveis, aumentando a conscientização e capacitando os funcionários a contribuir para os objetivos de sustentabilidade da organização.

Ao analisarmos a evolução temporal do mapa de co-ocorrência, observamos que alguns clusters estão mais intimamente ligados aos ODSs e GRHV do que outros, sendo que os ODSs têm um interesse crescente a partir do ano de 2021, assim como, a GRHV. Por exemplo, clusters relacionados à cultura organizacional e recrutamento e seleção mostram uma maior proximidade com os ODSs, sugerindo que essas áreas de práticas empresariais estão mais alinhadas com os objetivos de desenvolvimento sustentável (Westerman et al., 2021; Zaidi & Jamshed, 2021). No entanto, é crucial reconhecer que há temas, como ética empresarial, que podem estar mais distantes dos ODSs e GRHV. Isso destaca a necessidade de um esforço contínuo para integrar os princípios dos ODSs em todas as facetas da gestão empresarial (Cassivi et al., 2020; Cisneros et al., 2020).

Deste modo, a relação existente com o mapa de co-ocorrência de evolução temporal, conecta-se com a globalização, ou seja, aumentou a interdependência entre economias, tornando as questões de sustentabilidade mais relevantes do que nunca. Empresas de diferentes setores são pressionadas por consumidores, investidores e governos a adotar práticas sustentáveis que alinhem suas operações com os ODSs (Jain & Mohapatra, 2023; Júnior et al., 2023; Kolk & van Tulder, 2010). Essa pressão tem incentivado as organizações a reverem suas práticas de gestão para incluir objetivos ambientais e sociais, refletidos na importância dos ODS em toda a imagem de co-ocorrência de palavras-chave (Jain & Mohapatra, 2023; Júnior et al., 2023; Kolk & van Tulder, 2010). Diversos governos têm implementado políticas que incentivam ou até exigem que as empresas adotem práticas que promovam a sustentabilidade (Jain & Mohapatra, 2023; Júnior et al., 2023; Kolk & van Tulder, 2010). Tais regulamentações alinham-se diretamente com os ODSs e forçam as organizações a adaptarem suas estratégias e operações para cumprir esses requisitos. Isso é particularmente evidente em setores altamente regulamentados, como energia e finanças (Bebbington & Unerman, 2018). A integração dos ODSs com as práticas de GRHV é fundamental para criar um ambiente de trabalho sustentável e resiliente.

As peças bibliográficas analisadas ($N_1 = 177$) acerca da análise bibliométrica, e

do ($N_2 = 19$) da RSL, destacam-se em várias áreas-chave que refletem a sua importância crescente na promoção da sustentabilidade organizacional, através dos processos de GRHV aliados e/ou conectados com os ODSs.

- (a) O recrutamento e seleção verde focam-se em atrair candidatos com uma mentalidade ambiental. Autores como Das & Dash (2022), Freihat et al., (2023) e Rego et al., (2010) destacam a importância de contratar indivíduos comprometidos com a sustentabilidade, sublinhando que esta prática pode ajudar as organizações a alinhar os valores dos funcionários com os objetivos ambientais da empresa. As práticas de recrutamento e seleção no processo de GRHV aumenta a atratividade da empresa nos candidatos preocupados com a sustentabilidade promovendo a diversidade e a inclusão no local de trabalho. Assim sendo, através destes estudos, conseguimos compreender que, contratar indivíduos comprometidos com a sustentabilidade ajuda a alinhar os valores dos funcionários com os objetivos ambientais da empresa, assim como, a promoção da diversidade e inclusão através da GRHV é essencial para criar um ambiente de trabalho equitativo, de bem-estar dos funcionários e inovador.
- (b) A formação e desenvolvimento verde são cruciais para capacitar os funcionários em práticas sustentáveis e sensibilizá-los para a importância da conservação ambiental. Sheikh et al., (2019), Suharti & Sugiarto (2020) Zaidi & Jamshed (2021) sublinham a necessidade de formar os funcionários em temas como a conservação de recursos e a reciclagem, promovendo assim um ambiente de trabalho mais ecológico, saudável e sustentável. Através destes estudos, uma análise mais pormenorizada, demonstra que, a integração de práticas de GRHV na estratégia organizacional, especialmente através de formação e desenvolvimento verde, é crucial para alinhar as metas corporativas com os ODSs. Os estudos acima mencionados, mostram que a educação, sensibilização ambiental, promoção da saúde e bem-estar, igualdade de gênero, criação de empregos dignos e sustentáveis e o desenvolvimento de infraestruturas inovadoras são componentes essenciais para alcançar uma sustentabilidade corporativa eficaz.
- (c) A avaliação de desempenho verde incorpora objetivos ambientais na avaliação do desempenho dos funcionários. Bangwal & Tiwari (2015) e Jabbour & Santos (2010) mostram como as avaliações de desempenho podem na prática não só melhora o desempenho ambiental da empresa, mas também promove uma cultura de responsabilidade e compromisso com a sustentabilidade entre os funcionários, melhorando o bem-estar físico e

psicológico do mesmo, assim sendo compreende-se que a inclusão de métricas de sustentabilidade nas avaliações de desempenho não só melhora o desempenho ambiental da empresa, mas também promove uma cultura de responsabilidade e compromisso com a sustentabilidade. Além disso, esta prática contribui significativamente para o bem-estar físico e psicológico dos funcionários, criando um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório (Bangwal & Tiwari, 2015; Jabbour & Santos, 2010; Schneider et al., 2020; Thompson et al., 2018).

- (d) Relativamente, a compensação e recompensas verdes, Kamrunnahar et al., (2023) e Milliman & Clair (2017) demonstram que a importância da integração estratégica, onde as práticas de GRHV nas estratégias organizacionais é essencial para alcançar um equilíbrio entre a rentabilidade económica e a sustentabilidade ambiental, assim como a necessidade de formação e desenvolvimento, onde a formação dos funcionários em práticas sustentáveis é crucial para promover comportamentos pró-ambientais e melhorar a consciência ambiental no local de trabalho.
- (e) O desenvolvimento de uma cultura organizacional sustentável é igualmente fundamental. Harmon et al., (2010), Renwick (2008) e Sathasivam (2021) sugerem que fomentar uma cultura que apoie a sustentabilidade é crucial para o sucesso das iniciativas de GRHV. Não obstante, a importância crescente da cultura organizacional e comunicação eficaz no apoio à implementação da GRHV na consecução dos ODSs, de modo que se mostra positiva quando implementada, assim sendo, os estudos indicam que a integração estratégica de práticas verdes é essencial para alcançar um equilíbrio sustentável, o impacto positivo no desempenho organizacional é notável, o que através de formação e desenvolvimento de comportamentos voltados para a sustentabilidade são eficazes para motivar os funcionários e o desenvolvimento de uma cultura organizacional sustentável é vital para o sucesso das iniciativas de GRHV.
- (f) Por último, a responsabilidade social corporativa (RSC) integra práticas de GRHV para melhorar a reputação e o desempenho ambiental da organização. Khan et al., (2023) e Zaidi & Jamshed (2021), permitem inferir que a integração estratégica de práticas verdes promove um equilíbrio sustentável na organização, melhora o desempenho organizacional e a reputação da organização, capacita os funcionários de bem-estar na organização, incentiva comportamentos sustentáveis e desenvolve uma cultura organizacional comprometida com a sustentabilidade. Além disso, a

RSC vinculada à GRHV pode ser uma ferramenta poderosa para as organizações que procuram contribuir significativamente para os ODSs, reforçando seu papel na responsabilidade social e ambiental.

Estes estudos evidenciam a complexidade e a interconexão entre as práticas de gestão, regulamentações governamentais e esforços coletivos necessários para alcançar os ODSs (Freihat et al., 2023; Khan et al., 2023). A partir destas análises, é possível inferir que a implementação eficaz das práticas de GRHV, aliada à colaboração entre diferentes partes interessadas e ao cumprimento de regulamentações ambientais e sociais, é fundamental para avançar em direção a um futuro mais sustentável, voltado para o bem-estar dos funcionários na organização alinhado com os ODSs.

Quarta questão norteadora

Relativamente à quarta pergunta, “*Na medida do possível, identificar áreas não exploradas ou lacunas na investigação*”, foram identificadas oito lacunas, sendo crucial abordar esta variedade de temas e que podem resultar em potenciais estudos futuros.

Na literatura é visível o baixo nível de transparência corporativa em relação à contribuição das empresas para a Agenda 2030 (Dumay et al., 2010; Fonseca, 2010; Hahn & Kuhnen, 2013; Michelo et al., 2015). Estudos, como o de Battaglia et al., (2020), Dichtl et al., (2023) e García-Sánchez et al., (2022), indicam que as empresas tendem a focar-se nas práticas de transparência voltadas para investidores e acionistas, negligenciando outros *stakeholders*, como clientes e o meio ambiente. Esta lacuna sugere que há uma necessidade urgente de estudos que explorem como as empresas podem melhorar a comunicação e a transparência das suas práticas sustentáveis para um público mais amplo. Especificamente, é importante investigar metodologias e ferramentas que possam ser usadas para divulgar informações de forma mais eficaz e abrangente, garantindo que todos os *stakeholders* estejam bem informados sobre as iniciativas e impactos das empresas em relação aos ODSs.

Além disso, apesar da reconhecida importância da GRHV, a integração completa da GRHV em todos os processos de GRH ainda é rara na literatura (Jabbour & Santos, 2008; Marques & Dhiman, 2017; Tang et al., 2018; She & Benson, 2016). Estudos como o de Armenia et al., (2023) e Mallow & Van't (2020) e Napathorn (2021) discutem a GRHV, mas poucos abordam a sua incorporação abrangente em todos os processos do GRH. Esta lacuna indica que há um potencial significativo para pesquisas futuras que explorem como as práticas de GRHV podem ser integradas de forma mais ampla dentro das organizações. Investigar estratégias e modelos que permitam a implementação eficiente da GRHV em todos os processos de GRH, desde o

recrutamento até o desenvolvimento de carreira e a gestão do desempenho, pode proporcionar uma abordagem mais coerente e sustentável para as organizações, garantindo que cada aspecto da GRH contribua para a sustentabilidade empresarial.

Outra lacuna a destacar, foi o impacto da diversidade nos conselhos de administração (Adams & Ferreira, 2009; Bear et al., 2010; Hafsi & Turgut, 2013). Embora Heinrichs (2020), Martínez-Martínez et al., (2024) e Ruiz et al., (2021), tenham destacado a relevância da diversidade nos conselhos de administração, ainda há uma escassez de estudos que analisem em profundidade o impacto específico de diferentes dimensões de diversidade, como gênero, etnia e idade, na implementação dos ODSs. Esta lacuna sugere a necessidade de investigações mais detalhadas sobre como essas várias dimensões de diversidade afetam a governança corporativa e a adoção de práticas sustentáveis. Por isto, investigações futuras poderiam examinar de que forma a presença de membros do conselho com diferentes experiências e perspectivas contribuem para a criação de estratégias mais eficazes e inovadoras em sustentabilidade. Além disso, entender como a diversidade influencia a tomada de decisões e a capacidade das empresas de responder aos desafios ambientais e sociais pode oferecer dados relevantes para a promoção de uma governança mais inclusiva e eficaz.

Relativamente a outra lacuna, prende-se com a capacitação e educação continuada (Garavan et al., 2016; Mankin, 2009; McGuire & Cseh, 2006). Álvarez Duque et al., (2023), Chaudhary, (2020), Horn & Grugel (2018), apontam a falta de informações claras sobre a priorização e cumprimento das metas dos ODSs, o que impede que os *stakeholders* compreendam plenamente os indicadores e as contribuições reais das empresas para a Agenda 2030. Esta lacuna evidencia a necessidade de estudos que investiguem como programas de capacitação e educação continuada podem ser desenvolvidos e implementados para aumentar a conscientização e o comprometimento dos funcionários com os ODSs. De futuro, as investigações poderiam explorar métodos eficazes para integrar a educação sobre sustentabilidade nos treinamentos corporativos, assegurando que os funcionários compreendam a importância dos ODSs e estejam equipados para contribuir ativamente para a sua realização. Além disso, a criação de *frameworks* educativos que facilitem a aprendizagem contínua sobre práticas sustentáveis pode ajudar a transformar a cultura organizacional, promovendo um ambiente de trabalho mais comprometido e orientado para a sustentabilidade.

De seguida, surge a medição e avaliação do desempenho verde (Renwick et al., 2013; Jabbour & Santos, 2008; Paille et al., 2014). Freitas et al., (2020), Khan et al., (2023) e Zorzo et al., (2022) mencionam a necessidade de incorporar métricas de sustentabilidade nas avaliações de desempenho, mas existe uma lacuna significativa

na literatura no que diz respeito à definição e implementação de metodologias específicas para a avaliação do desempenho verde dos funcionários. A falta de *frameworks* claros e padronizados dificulta a capacidade das empresas de medir e incentivar práticas sustentáveis de forma eficaz. Esta lacuna justifica a necessidade de estudos que possam desenvolver e testar diferentes *frameworks* de avaliação, integrando aspetos de sustentabilidade e desempenho ambiental. Tais pesquisas poderiam explorar de que forma métricas específicas, como a redução de pegada de carbono, uso eficiente de recursos e iniciativas de reciclagem, podem ser incorporadas nas avaliações de desempenho tradicionais. Adicionalmente, estudos futuros poderiam examinar o impacto dessas métricas na motivação dos funcionários e na eficácia global das políticas de GRHV. A criação de ferramentas de avaliação robustas e aplicáveis em diversos contextos organizacionais pode fornecer uma base sólida para a promoção de uma cultura de sustentabilidade dentro das empresas.

No que diz respeito à implementação de ODSs em setores específicos (Bebbington & Unerman, 2018; Spangenberg, 2017). Estudos como os de Balcerzak & Pelikánová (2020) e Paro & Boechat (2008) mostram que diferentes setores económicos têm diferentes níveis de incorporação dos ODSs nas várias estratégias. No entanto, há uma lacuna significativa na literatura no que diz respeito a pesquisas comparativas que analisem como diferentes setores podem aprender uns com os outros na implementação dos ODSs. Essa falta de estudos comparativos limita a capacidade de identificar e disseminar as melhores práticas de sustentabilidade entre os vários setores. Justifica-se, portanto, a necessidade de pesquisas que façam comparações entre setores, destacando as abordagens mais eficazes e inovadoras. Tais estudos poderiam proporcionar dados sobre como as práticas de sucesso num setor poderiam ser adaptadas e implementadas noutros setores, promovendo uma adoção mais ampla e eficaz dos ODSs. Ao explorar estas comparações, futuras investigações poderiam contribuir para uma melhor compreensão das barreiras específicas de cada setor e das oportunidades para melhorar a sustentabilidade corporativa de forma transversal.

Em seguida, a interação entre a GRHV e a interação com os ODSs (Jabbour et al., 2008; Pham & Paillé, 2019; Renwick et al., 2013; Yusliza et al., 2017). Opong (2022), Rashid et al., (2024), e Sima & Gheorghe (2017) indicam que as práticas verdes na cadeia de suprimentos influenciam positivamente várias variáveis, mas não exploram suficientemente a interação específica entre as diferentes práticas de GRHV e os ODSs. Esta lacuna sugere a necessidade de investigações mais detalhadas sobre como diferentes práticas de GRHV podem afetar diretamente a realização de cada ODSs, proporcionando uma visão mais integrada da sustentabilidade empresarial. Justifica-se, portanto, que futuras investigações se

concentrem em analisar estas interações, examinando, por exemplo, como o processo de GRHV DEI ou a GPRH têm impacto nos objetivos específicos como a igualdade de gênero (ODS 5) ou trabalho digno e crescimento económico (ODS 8). Estudos focados nesta integração poderiam oferecer uma compreensão mais profunda de como alinhar práticas de GRHV com objetivos específicos de sustentabilidade, promovendo uma abordagem mais coesa e eficaz para a implementação dos ODSs nas organizações.

Por último, a integração da GRHV com os ODSs apresenta lacunas significativas do ponto de vista da Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos (POTRH) e da Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO). Estudos como os de Ahmad (2015) e Jabbour et al., (2013) abordam a importância das práticas de GRHV na promoção de comportamentos ambientais sustentáveis e na atração de talentos com valores ambientais, mas frequentemente carecem de uma análise aprofundada sobre o impacto dessas práticas na saúde psicológica e no bem-estar dos funcionários. Renwick (2016) destaca a educação e capacitação em práticas sustentáveis, mas não explora suficientemente como essas iniciativas influenciam a motivação, o aprimoramento e a satisfação no trabalho a longo prazo. Além disso, a investigação de Gupta & Sharma (2021) sobre políticas sensíveis ao gênero e iniciativas inclusivas sublinha a necessidade de uma abordagem mais holística que considere os fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Esses estudos sugerem que a aplicação de POTRH e da PSO, poderia fornecer *insights* valiosos sobre como as práticas de GRHV podem ser otimizadas para não apenas promover a sustentabilidade ambiental, mas também melhorar a saúde mental, o bem-estar e a produtividade dos funcionários. A falta de integração dessas áreas representa uma lacuna crítica que, se abordada, poderia fortalecer a eficácia e a aceitação das iniciativas de GRHV, contribuindo de maneira mais abrangente para o alcance dos ODSs.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise bibliométrica e a revisão sistemática da literatura realizadas neste estudo oferecem uma visão abrangente sobre a interseção entre GRHV e ODSs. Através da análise crítica de uma variedade de artigos acadêmicos, pudemos identificar tendências, lacunas e perspectivas para o futuro, que sejam importantes e contribuam um pouco para a compreensão deste campo multidisciplinar. Além disso, a análise bibliométrica permitiu visualizar a evolução temporal das palavras-chave e a distribuição das publicações ao longo do tempo, fornecendo uma perspectiva histórica e atualizada sobre o tema no que diz respeito as peças bibliográficas selecionadas. E através da revisão sistemática da literatura, compreender-se a interação entre a GRHV e os ODSs.

Com base nas diversas facetas da interação entre a GRHV e os ODSs, nesta secção, serão abordados aspetos como as Implicações Conceituais, Implicações Práticas, Limitações e Perspectivas para o Futuro.

Implicações conceituais

Além disso, a intersecção entre GRHV e ODS enfatiza a necessidade de uma abordagem holística, que considere os impactos ambientais, sociais e econômicos das práticas de gestão de recursos humanos. A GRHV deve ser vista como uma ferramenta para alinhar as estratégias empresariais com os objetivos globais de desenvolvimento sustentável, promovendo uma cultura organizacional que valorize a sustentabilidade e o bem-estar dos empregados. Isso envolve não apenas a adoção de práticas ecológicas, mas também a criação de um ambiente de trabalho que favoreça o engajamento e a participação ativa dos funcionários em iniciativas sustentáveis (Sachin & Aradhana, 2019).

As implicações conceituais deste estudo movem-se pela recomendação de um maior investimento no estudo da interação da GRHV e ODSs, e principalmente, com uma abordagem psicológica sobre os processos de GRH verde para a promoção dos ODS e o papel dos psicólogos nas organizações para a promoção dos ODSs. Primeiramente, destacamos a importância de reconhecer a GRHV como uma abordagem estratégica para promover a sustentabilidade corporativa, integrando práticas ambientalmente responsáveis em todas as áreas da gestão de recursos humanos (Freihat et al., 2023; Sachin & Aradhana, 2019; Zaidi & Jamshed, 2021).

Ao vincular os princípios da GRHV aos ODSs, as organizações podem alinhar as suas estratégias com objetivos globais de desenvolvimento sustentável, contribuindo assim para um futuro mais sustentável. Não obstante, este estudo ressalta a necessidade de uma abordagem holística e inclusiva, envolvendo todas as partes interessadas, desde gestores, funcionários até políticos governamentais, na implementação eficaz para a promoção da GRHV.

Implicações práticas

Em termos das implicações práticas, há um potencial de incidir diretamente as atividades quotidianas dos profissionais de GRHV. Ao reconhecer a relevância das práticas sustentáveis na promoção da GRHV e dos ODS, este estudo fornece *insights* sobre os GRH poderem adaptar as práticas ecológicas para garantir a sustentabilidade ambiental e o bem-estar dos funcionários. Adicionalmente, enfatiza-se a necessidade

de que os profissionais de GRH implementem práticas e/ou programas verdes nas organizações.

Através deste estudo, têm várias implicações para gestores de recursos humanos, tomadores de decisão, formuladores de políticas com base nos processos de GRHV. A análise das implicações práticas de alguns estudos, tais como, de Freihat et al., (2023), Sachin & Aradhana (2019), Sathasivam (2021), Zaidi & Jamshed (2021), evidencia a relevância para GRHV na promoção dos ODSs. Através destes estudos, destacam a GRHV como uma ferramenta poderosa para a transformação organizacional assim como individual, na criação do valor pela sustentabilidade, contribuindo para um futuro mais responsável e consciente ambiental. Os processos de GRHV têm a sua importância para ambientes de trabalhos equalitários, demonstrando que através dos processos de GRHV focados em práticas sustentáveis melhoram a conscientização ambiental dos funcionários e promovem comportamentos pró-ambientais. Assim sendo, não só eleva o nível de compromisso com a sustentabilidade, mas também impacta positivamente a saúde e o bem-estar dos funcionários.

Não obstante, a implementação de práticas sustentáveis no recrutamento e seleção de pessoas, aumenta a atratividade da empresa para candidatos preocupados com a sustentabilidade, promovendo a diversidade e a inclusão no contexto organizacional. Este foco, contribui para a criação de uma força de trabalho mais diversificada e inclusiva.

Além disso, um maior investimento na GRHV pode contribuir significativamente para o ODS 3 (Saúde de qualidade), promovendo a saúde mental dos funcionários e criando um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Isto é particularmente relevante para o ODS 3 (Saúde de qualidade), onde práticas de GRHV podem contribuir significativamente para melhorar a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores nas organizações (Sheikh et al., 2019; Suharti & Sugiarto, 2020).

Em última análise, destaca-se a importância de desenvolver políticas e práticas de GRHV que promovam o comprometimento dos funcionários, a conscientização ambiental e a integração de práticas sustentáveis, tanto a nível organizacional, assim como, a nível individual.

Limitações

Todos os estudos apresentam limitações. No presente estudo, a utilização de técnicas como a análise bibliométrica e a RSL tem limitações como a presença de vieses. Através disso, tentou-se evitá-los fazendo as buscas das peças bibliográficas

em português, em espanhol e em inglês.

Não obstante, foi acrescentado a busca de literatura cinzenta, sendo que, esta ajuda a aceder a peças bibliográficas relevantes sobre um tema, mas que não são, por sua natureza, disponíveis na base de dados académicas. Entretanto, representam uma fonte de dados relevante ao agrupar ou evidenciar outras peças bibliográficas de instituições governamentais ou não governamentais que apresentam relatórios ou *discussion paper* sobre o tema em estudo.

Além disso, a análise bibliométrica pode não capturar todas as tendências emergentes, uma vez que depende da disponibilidade das peças bibliográficas nas bases de dados académicas comerciais. Outras limitações incluem a possibilidade de interpretações subjetivas dos resultados e a pouca informação interligada a GRHV e aos ODS relacionados com abordagem psicológica.

Perspectivas para o futuro

As perspectivas para o futuro neste campo de estudo são promissoras e desafiantes. Identificando a necessidade de investigações adicionais que explorem a eficácia de diferentes práticas e processos de GRHV em contextos diversos e aprofundem a compreensão das interações entre GRHV e ODS. Contudo, destaca-se como futuros estudos com *mixed methods* que incluam, métodos qualitativos, como entrevistas e *focus group* poderão enriquecer a compreensão da interação dos temas em estudo. Além disso, é essencial considerar o papel dos psicólogos em contextos culturais e institucionais na implementação de práticas de GRHV, quer em países em desenvolvimento como em países desenvolvidos. A colaboração dos psicólogos para a implementação da GRHV a nível internacional e a troca de melhores práticas podem ajudar a superar esses desafios e promover uma adoção mais ampla e eficaz das práticas de GRHV.

Além disso, um foco na relação entre GRHV e ODS 3 (Saúde e qualidade) é crucial. Investir em programas que promovam a consciencialização para a sustentabilidade e o investimento na saúde mental e o bem-estar dos funcionários pode resultar em um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, aumentando a resiliência organizacional (Sheikh et al., 2019; Suharti & Sugiarto, 2020).

Em última análise, espera-se que este estudo contribua para futuras investigações e práticas que promovam a o olhar para a área da POTRH e da PSO, para a promoção da saúde nas organizações e contribuam para a implementação da GRHV e para a realização dos ODSs. A integração dessas práticas não só beneficiará as empresas em termos de desempenho ambiental, social e económico, assim como o

a saúde e o bem-estar dos funcionários integrantes das organizações e contribuirá significativamente para os objetivos globais de sustentabilidade.

7. Referências

- * Abah, R. C. (2020). Achieving HIV targets by 2030: The possibility of using debt relief funds for sustainable HIV treatment in sub-Saharan Africa. *Journal of Public Health Policy*, 41(4), 421-435. <https://doi.org/10.1057/s41271-020-00238-x>
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291-309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Adams, J., Hillier-Brown, F. C., Moore, H. J., Lake, A. A., Araujo-Soares, V., White, M., & Summerbell, C. (2016). Searching and synthesizing 'grey literature and 'gray information' in public health: critical reflections on three case studies. *Systematic Reviews*, 5, 1-11. <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0337-y>
- * Adhikari, B., Urbach, D., Chettri, N., Sharma, E., Brey, T., Geschke, J., ... & Prescott, G. W. (2023). A multi-methods approach for assessing how conserving biodiversity interacts with other sustainable development goals in Nepal. *Sustainable Development*, 31(5), 3239-3253. <https://doi.org/10.1002/sd.2582>
- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2023). Relationship of green human resource management with environmental performance: mediating effect of green organizational culture. *Benchmarking: An International Journal*, 30(7), 2351-2376. <https://doi.org/10.32418/rfs.2019.293.1538>
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1). <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2021-0474>
- Albuquerque, F. (2019). La localización de los objetivos de desarrollo sostenible y la financiación de la Agenda 2030. *Revista de Fomento Social*, (293), 77-104.
- * Álvarez Duque, M. D., Monsalve Franco, L. C., & Correa Mejía, D. A. (2023). Caracterización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible priorizados por las compañías latinoamericanas. *Revista Universidad y Empresa*, 24(43), 1. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.12143>
- * Aminullah, E. (2020). STI policy and R&D governance for the attainment of SDGs: envisioning the Indonesia's future. *Asian Journal of Technology Innovation*, 28(2), 204-233. <https://doi.org/10.1080/19761597.2020.1722187>
- Ammon, U. (2012). Linguistic inequality and its effects on participation in scientific discourse and on global knowledge accumulation—With a closer look at the problems of the second-rank language communities. *Applied Linguistics Review*, 3(2), 333-355. <https://doi.org/10.1515/applirev-2012-0016>

- * Arcoverde Moreira, V. S., Fideliz da Silva, I., Bezerra da Silva, A. M., de Sá Queiroz, P. F., Ferreira Silva, B. G., José Silva, M., & da Nóbrega Costa, F. Z. (2023). As vivências urbanas da mulher negra com o seu cabelo: indícios de dificuldades para o cumprimento dos ODS da agenda 2030 brasileira? *GeSec: Revista de Gestão e Secretariado*, 14(2). <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i2.1663>
- * Armenia, S., Barnabé, F., Franco, E., Iandolo, F., Pompei, A., & Tsaples, G. (2023). Identifying policy options and responses to water management issues through System Dynamics and fsQCA. *Technological Forecasting and Social Change*, 194, 122737. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122737>
- * Arnold, M. G. (2022). The challenging role of researchers coping with tensions, dilemmas and paradoxes in transdisciplinary settings. *Sustainable Development*, 30(2), 326-342. <https://doi.org/10.1002/sd.2277>
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1-13.
- * Awasom-Fru, A., Sop Sop, M. D., Larsson, E. C., & Herzig van Wees, S. (2022). Doctors' experiences providing sexual and reproductive health care at Catholic Hospitals in the conflict-affected North-West region of Cameroon: a qualitative study. *Reproductive Health*, 19(1), 126. <https://doi.org/10.1186/s12978-022-01430-w>
- Babbie, E. R. (2020). *The practice of social research*. Cengage AU.
- * Badaloni, C., Michelozzi, P., & Davoli, M. (2020). Variazione spazio-temporale dell'aspettativa di vita per livello socioeconomico e distretto sanitario a Roma negli anni 2006-2017. *Epidemiologia & Prevenzione*, 44, 5-6. <https://doi.org/10.19191/EP20.5-6.P342.009>
- Balcerzak, A. P., & Pelikánová, R. M. (2020). Projection of SDGs in codes of ethics—Case study about lost in translation. *Administrative Sciences*, 10(4), 95. <https://doi.org/10.3390/admsci10040095>
- * Ba-Nguz, A. E., Omer, M. D., Danielsson, N., Zulu, F., & Haile, D. (2022). COVID-19 provides an opportunity to build a resilient and equitable immunization delivery system. *The Pan African Medical Journal*, 41(5), 5-5. <https://doi.org/10.11604/2Fpamj.suppl.2022.41.2.28420>
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2015). Green HRM—A way to greening the environment. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(12), 45-53. <https://doi.org/10.9790/47X-171214553>
- Barney, J. (2001). Resource-based theories of competitive advantage. A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643-650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- * Basart, J. M., Farrús, M., & Serra, M. (2023). What kind of sustainable development do we need?. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 12(2), 218-234.

https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.842

- * Battaglia, M., Annesi, N., Calabrese, M., & Frey, M. (2020). Do agenda 2030 and Sustainable Development Goals act at local and operational levels? Evidence from a case study in a large energy company in Italy. *Business Strategy & Development*, 3(4), 603-614. <https://doi.org/10.1002/bsd2.125>
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97, 207-221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Bebbington, J., & Unerman, J. (2018). Achieving the United Nations Sustainable Development Goals: an enabling role for accounting research. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-05-2017-2929>
- * Beccarello, M., & Di Foggia, G. (2022). Sustainable development goals data-driven local policy: Focus on SDG 11 and SDG 12. *Administrative Sciences*, 12(4), 167. <https://doi.org/10.3390/admsci12040167>
- Becker, K. F., Reich, U., Schott, C., Becker, I., Berx, G., Van Roy, F., & Höfler, H. (1999). Identification of eleven novel tumor-associated E-cadherin mutations. *Human Mutation*, 13(2), 171.
- Bellucci, M., Marzi, G., Orlando, B., & Ciampi, F. (2021). Journal of Intellectual Capital: a review of emerging themes and future trends. *Journal of Intellectual Capital*, 22(4), 744-767. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2019-0239>
- * Belda-Miquel, S., Boni, A., & Calabuig, C. (2019). SDG localisation and decentralised development aid: Exploring opposing discourses and practices in Valencia's aid sector. *Journal of Human Development and Capabilities*, 20(4), 386-402. <https://doi.org/10.1080/19452829.2019.1624512>
- * Belda-Miquel, S., Calabuig-Tormo, C., & Boni-Aristizábal, A. (2020). ¿Los Objetivos de Desarrollo Sostenible como solución a los problemas de la cooperación al desarrollo? Explorando cuestionamientos y propuestas a partir de las miradas de la sociedad civil valenciana. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 9(1), 178-201. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.446
- * Biggeri, M., Clark, D. A., Ferrannini, A., & Mauro, V. (2019). Tracking the SDGs in an 'integrated' manner: A proposal for a new index to capture synergies and trade-offs between and within goals. *World Development*, 122, 628-647. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.05.022>
- * Birkmann, J., Sauter, H., Jamshed, A., Sorg, L., Fleischhauer, M., Sandholz, S., ... & Garschagen, M. (2020). Strengthening risk-informed decision-making: scenarios for human vulnerability and exposure to extreme events. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 29(5), 663-679.

<https://doi.org/10.1108/DPM-05-2020-0147>

Bornmann, L., & Daniel, H. D. (2008). What do citation counts measure? A review of studies on citing behavior. *Journal of Documentation*, 64(1), 45-80.

<https://doi.org/10.1108/00220410810844150>

* Bowen, K. J., Murphy, N., Dickin, S., Dzebo, A., & Ebikeme, C. (2021). Health synergies across international sustainability and development agendas: pathways to strengthen national action. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1664.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18041664>

* Bowman, B., Matzopoulos, R., Butchart, A., & Mercy, J. A. (2008). The impact of violence on development in low-to middle-income countries. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 15(4), 209-219. <https://doi.org/10.1080/17457300802417911>

* Buss, P. M., Machado, J. M. H., Gallo, E., Magalhães, D. D. P., Setti, A. F. F., Franco Netto, F. D. A., & Buss, D. F. (2012). Governança em saúde e ambiente para o desenvolvimento sustentável. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17, 1479-1491.

* Carvajal-Camperos, M., Almodóvar, P., & Danvila-del-Valle, I. (2024). Examining the conditions for signing a strategic alliance contract: a configurational approach to the biotechnology sector. *The Journal of Technology Transfer*, 49(1), 44-68.

<https://doi.org/10.1007/s10961-022-09983-5>

* Calabrese, M., La Sala, A., Fuller, R. P., & Laudando, A. (2021). Digital platform ecosystems for sustainable innovation: Toward a new meta-organizational model?. *Administrative Sciences*, 11(4), 119. <https://doi.org/10.3390/admsci11040119>

* Calabrò, G., & Vieri, S. (2019). The Process of Integration of the Agenda 2030 into European Policies: The Issue of Migration and the Role of Agriculture. *Quality-Access to Success*, 20(170), 118-122.

* Camussi, E., Meneghetti, D., Rella, R., Sbarra, M. L., Calegari, E., Sassi, C., & Annovazzi, C. (2023). Life design facing the fertility gap: promoting gender equity to give women and men the freedom of a mindful life planning. *Frontiers in Psychology*, 14, 1176663-1176663. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1176663>

Caputo, A., Marzi, G., Pellegrini, M. M., & Rialti, R. (2018). Conflict management in family businesses: A bibliometric analysis and systematic literature review. *International Journal of Conflict Management*, 29(4), 519-542. <https://doi.org/10.1108/IJMA-02-2018-0027>

* Caputo, F., Ligorio, L., & Pizzi, S. (2021). The contribution of higher education institutions to the SDGs—An evaluation of sustainability reporting practices. *Administrative Sciences*, 11(3), 97. <https://doi.org/10.3390/admsci11030097>

* Carr-Hill, R. (2013). Missing millions and measuring development progress. *World Development*, 46, 30-44. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.12.017>

- * Cassivi, A., Tilley, E., Waygood, E. O. D., & Dorea, C. (2020). Trends in access to water and sanitation in Malawi: progress and inequalities (1992–2017). *Journal of Water and Health*, 18(5), 785-797. <https://doi.org/10.2166/wh.2020.069>
- * Cecchini, S., & Notti, F. (2015). Millennium Development Goals and Human Rights: Faraway, so Close? *Journal of Human Development and Capabilities*, 12(1), 121-133.
- * Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- * Chen, C. W. (2023). Who wins and who loses in global SDGs rankings? Clarifying the influence of the North-South divide and foreign direct investment on spillover effects. *Sustainable Development*, 1-13. <https://doi.org/10.1002/sd.2806>
- * Chepkurui, V., Amponsah-Dacosta, E., Haddison, E. C., & Kagina, B. M. (2021). Characterization of national immunization programs in the context of public health emergencies: A case study of 13 countries in the WHO Africa region. *Frontiers in Public Health*, 9, 736532. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.736532>
- Chiavenato, I. (1995). *Recursos Humanos* (3^aed.). Editora Atlas.
- Chibba, M. (2009). Financial inclusion, poverty reduction and the millennium development goals. *The European Journal of Development Research*, 21, 213-230. <https://doi.org/10.1057/ejdr.2008.17>
- * Chicharro, A. (2017). Policy Coherence for Development within the EU. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 6(1), 4-25. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.224
- * Chicharro Lázaro, A. (2017). Coherencia de Políticas para el Desarrollo en la Unión Europea. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo/Iberoamerican Journal of Development Studies*, 6 (1), 4-25. https://doi.org/10.2254-2035.26754/ojs_ried/ijds
- * Chitonge, H., Mokoena, A., & Kongo, M. (2020). Water and sanitation inequality in Africa: challenges for SDG 6. *Africa and The Sustainable Development Goals*, 207-218. https://doi.org/10.1007/978-3-030-14857-7_20
- * Cisneros, P., Barona, P. C., & López, V. (2020). Civil society and the 2030 Agenda. An assessment of the implementation of SDG-actions in the Metropolitan District of Quito. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 9(1), 100-119.
- * Cohen, M. (2014). The City is Missing in the Millennium Development Goals. *Journal of Human Development and Capabilities*, 15(2-3), 261-274.
- Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE Publications.
- Curry, M. J., & Lillis, T. (2024). Multilingualism in academic writing for publication: Putting English in its place. *Language Teaching*, 57(1), 87-100. <https://doi.org/10.1017/S0261444822000040>

- Daily, B. F., & Huang, S. C. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539-1552. <https://doi.org/10.1108/01443570110410892>
- Das, S., & Dash, M. (2022). Biomedical system along with Green HRM –A new roadmap for Sustainable Development. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13, 2089–2097. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S07.289>
- * Dalla Porta, C., Mazzioni, S., & Kruger, S. (2023). Signatory Companies Commitment to the Principles of the Global Compact. *Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade*, 13(1), 55-75. <https://doi.org/10.18696/reunir.v13i1.1299>
- * Damiano, R., & Di Maria, C. (2024). Exploring the role of companies and sustainability disclosure in achieving sustainable development goals: A focus on zero hunger and social inclusion. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1-18. <https://doi.org/10.1002/csr.2712>
- Davidescu A. A., Peteu, M. A., Curea, S. C., & Manta, E. M. (2002). Two faces of the same coin: Exploring the multilateral perspective of informality in relation to Sustainable Development Goals based on bibliometric analysis. *Economic Analysis and Policy*, 73, 683-705. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2021.12.016>
- * Dawes, J. H. P. (2022). SDG interlinkage networks: Analysis, robustness, sensitivities, and hierarchies. *World Development*, 149, 105693. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105693>
- * Deal, A., Hayward, S. E., Crawshaw, A. F., Goldsmith, L. P., Hui, C., Dalal, W., ... & Hargreaves, S. (2022). Immunisation status of UK-bound refugees between January, 2018, and October, 2019: a retrospective, population-based cross-sectional study. *The Lancet Public Health*, 7(7), 606-615. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00089-5](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00089-5)
- * Di Vaio, A., Varriale, L., Di Gregorio, A., & Adomako, S. (2022). Corporate social performance and non-financial reporting in the cruise industry: Paving the way towards UN Agenda 2030. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(6), 1931-1953. <https://doi.org/10.1002/csr.2292>
- Díaz-López, C., Martín-Blanco, C., de la Torre Bayo, J. J., Rubio-Rivera, B., & Zamorano, M. (2021). Analyzing the Scientific Evolution of the Sustainable Development Goals. *Applied Sciences*, 11(18), 8286. <https://doi.org/10.3390/app11188286>
- * Dichtl, A., Stöver, H., & Schäffer, D. (2023). HIV/HCV unter Drogengebrauchenden in Deutschland: Die Eliminierungsziele im Spiegel der Praxis. *Das Gesundheitswesen*, 85(8), 712-717. <https://doi.org/10.1055/a-1819-6116>
- Diniz, E. M., & Bermann, C. (2012). Economia verde e sustentabilidade. *Estudos avançados*, 26(76), 323-330. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142012000100024>
- Dumay, J., Guthrie, J., & Farneti, F. (2010). GRI sustainability reporting guidelines for public and

- third sector organizations: A critical review. *Public Management Review*, 12(4), 531-548.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2010.496266>
- Dumont, J., Shen, J. & Deng, X. (2016). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: the role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Donthu, N., Kumar, S., & Pattnaik, D. (2020). Forty-five years of Journal of Business Research: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 109, 1-14.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.039>
- * Drokow, E. K., Effah, C. Y., Agboyibor, C., Budu, J. T., Arboh, F., Xiao, Y., ... & Wu, I. X. (2024). Building a sustainable future: Closing the gap in radiotherapy and brachytherapy resources to achieve the sustainable development agenda 2030 goals for cervical cancer control in Africa. *Sustainable Development*, 32(1), 29-42.
<https://doi.org/10.1002/sd.2639>
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2014). *Sustainability and human resource management: Developing sustainable business organizations*. Springer.
- Ellegaard, O., & Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production: How great is the impact? *Scientometrics*, 105(3), 1809-1831. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1645-z>
- * Eslava-Schmalbach, J., Alfonso, H., Oliveros, H., Gaitan, H., & Agudelo, C. (2008). A new Inequity-in-Health Index based on Millenium Development Goals: methodology and validation. *Journal of Clinical Epidemiology*, 61(2), 142-150.
<https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2007.05.001>
- * Esteban, S. A., Urquía-Grande, E., de Silva, A. M., & Pérez-Estébanez, R. (2022). Big Data, Accounting and International Development: Trends and challenges. *Cuadernos de Gestión*, 22(1), 193-213. <http://hdl.handle.net/10810/55447>
- * Estevão, J., Lopes, J. D., & Penela, D. (2023). SDG9 and the competitiveness: Employing mixed methods to understand how countries can use science to compete. *Technological Forecasting and Social Change*, 187, 122178.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122178>
- * Eustachio Colombo, P., Patterson, E., Schäfer Elinder, L., Lindroos, A. K., Sonesson, U., Darmon, N., & Parlesak, A. (2019). Optimizing school food supply: integrating environmental, health, economic, and cultural dimensions of diet sustainability with linear programming. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3019. <https://doi.org/10.3390/ijerph16173019>
- Fachada, J., Rebelo, T., Lourenço, P., Dimas, I., & Martins, H. (2022). Green human resource management: A bibliometric analysis. *Administrative Sciences*, 12(3), 95.
<https://doi.org/10.3390/admsci12030095>

- Faria, H. M. (2000). Benefícios econômicos da gestão ambiental: uma discussão. Dissertação de Mestrado. Escola Federal de Engenharia de Itajubá, Itajubá, MG.
- Fayyazi, M., Shahbazmoradi, S., Afshar, Z., & Shahbazmoradi, M. R. (2015). Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. *Management Science Letters*, 5(1), 101-108. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.12.002>
- Ferraro, T., Santos, N., Pais, L., & Mónico, L., (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business Management*, 2, 77-96. Disponível em: <https://nidisag.isag.pt/index.php/IJAM/article/view/129/111>
- * Fontela, M., Beltrame, S., Monsalvo, M., Câmara, É. K. B., Ribeiro, J. M., & Moreira, M. R. (2021). Agenda 2030 en Argentina: percepciones de expertos en salud, comparación con expertos de Brasil y primeros impactos de la pandemia COVID-19. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(10), 4439-4451. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212610.11222021>
- Fonseca, A. (2010). How credible are mining corporations' sustainability reports? A critical analysis of external assurance under the requirements of the international council on mining and metals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 17(6), 355-370. <https://doi.org/10.1002/csr.230>
- * Freihat, L., Al-Qaaida, M., Huneiti, Z., & Abbod, M. (2023). Green Human Resource Management/Supply Chain Management/Regulation and Legislation and Their Effects on Sustainable Development Goals in Jordan. *Sustainability*, 16(7), 2769. <https://doi.org/10.3390/su16072769>
- * Freitas, W. R. D. S., Caldeira-Oliveira, J. H., Teixeira, A. A., Stefanelli, N. O., & Teixeira, T. B. (2020). Green human resource management and corporate social responsibility: Evidence from Brazilian firms. *Benchmarking: An International Journal*, 27(4), 1551-1569. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2019-0543>
- * Fukuda-Parr, S., & Donald, K. (2023). Why is Macroeconomics Neglected in Equity and Inclusion Strategies for Sustainable Development? An Exploration of Four Systemic Barriers. *Journal of Human Development and Capabilities*, 24(4), 517-538. <https://doi.org/10.1080/19452829.2023.2243232>
- * Furraer, I. L. L., Bernardy, R. J., & Bernardy, J. M. (2023). Integração de Pequenos Municípios aos Objetivos De Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. *Revista Gestão Organizacional*, 16(3), 41-58. <https://doi.org/10.22277/rgo.v16i3.7034>
- Garavan, T. N., McCarthy, A., & Morley, M. (2016). *Global human resource development: regional and country perspectives*. Routledge.
- * García Martín, L. (2022). La Agenda 2030 y el desarrollo sostenible: reflexiones en torno a su naturaleza jurídica y aplicación en el derecho internacional por parte de los Estados y las empresas. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 11(2), 126-142. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.689

- * García-Sánchez, I. M., Amor-Esteban, V., Aibar-Guzmán, C., & Aibar-Guzmán, B. (2022). Translating the 2030 Agenda into reality through stakeholder engagement. *Sustainable Development*, 31(2), 941-958. <https://doi.org/10.1002/sd.2431>
- * Gebreslassie, M. G., & Bahta, S. T. (2023). Ethiopia needs peace to accelerate its SDG 7 achievements. *World Development Perspectives*, 30, 100507. <https://doi.org/10.1016/j.wdp.2023.100507>
- * Ghosh, J. (2015). Beyond the millenium development goals: a southern perspective on a global new deal. *Journal of International Development*, 27(3), 320-329. <https://doi.org/10.1002/jid.3087>
- Godin, K., Stapleton, J., Kirkpatrick, S. I., Hanning, R. M., & Leatherdale, S. T. (2015). Applying systematic review search methods to the grey literature: a case study examining guidelines for school-based breakfast programs in Canada. *Systematic Reviews*, 4, 1-10. <https://doi.org/10.1186/s13643-015-0125-0>
- * Godrich, S. L., Barbour, L., & Lindberg, R. (2021). Problems, policy and politics—perspectives of public health leaders on food insecurity and human rights in Australia. *BMC Public Health*, 21(1), 1132. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11188-8>
- * Gomez-Trujillo, A. N. A., Velez-Ocampo, J., Castrillón-Orrego, S. A., Alvarez-Vanegas, A., & Manotas, E. C. (2021). Responsible patterns of production and consumption: The race for the achievement of SDGs in emerging markets. *AD-minister*, 38, 93-120. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.38.4>
- * González-Sánchez, R., Alonso-Muñoz, S., & Medina-Salgado, M. S. (2023). Circularity in waste management: a research proposal to achieve the 2030 Agenda. *Operations Management Research*, 16(3), 1520-1540. <https://doi.org/10.1007/s12063-023-00373-0>
- Green, B. N., Johnson, C. D., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: secrets of the trade. *Journal of Chiropractic Medicine*, 5(3), 101-117. [https://doi.org/10.1016/S0899-3467\(07\)60142-6](https://doi.org/10.1016/S0899-3467(07)60142-6)
- Grimm, I. J., Farias, A., & dos Santos, L. C. R. (2023). *Incorporação ESG à Estratégia Organizacional*. Editora Appris.
- * Guerra, J., Schmidt, L., & Lourenço, L. B. (2019). From Local Agenda 21 to a localized Agenda 2030—the Portuguese and Brazilian cases in perspective. *Community Development*, 50(3), 352-367. <https://doi.org/10.1080/15575330.2019.1599405>
- * Güney-Frahm, I. (2018). Agenda 2030: Haunted by the Ghost of the Third Way? *Journal of Developing Societies*, 34(1), 56-76. <https://doi.org/10.1177/0169796X17752418>
- Haden, S. S. P., Oyler, J. D., Humphreys, J. H. (2009). Historical, practical, and theoretical perspectives on green management: an exploratory analysis. *Management Decision*, 47(7), 1041-1055. <https://doi.org/10.1108/00251740910978287>
- Hafsi, T., & Turgut, G. (2013). Boardroom diversity and its effect on social performance:

- Conceptualization and empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 112, 463-479. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1272-z>
- Hahn, R., & Kühnen, M. (2013). Determinants of sustainability reporting: A review of results, trends, theory, and opportunities in an expanding field of research. *Journal of Cleaner Production*, 59, 5-21. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.07.005>
- Harmon, J., Fairfield, K. D., & Wirtenberg, J. (2010). Missing an opportunity: HR leadership and sustainability. *People & Strategy*, 33, 16–21.
- * Heinrichs, H. (2020). Artful sustainability governance—Foundational considerations on sensory-informed policymaking for sustainable development. *Sustainable Development*, 28(4), 791-799. <https://doi.org/10.1002/sd.2029>
- * Helldén, D., Weitz, N., Nilsson, M., & Alfvén, T. (2022). Situating health within the 2030 Agenda - A practical application of the Sustainable Development Goals Synergies Approach. *Public Health Reviews*, 43, 1604350. <https://doi.org/10.3389/phrs.2022.1604350>
- * Hernández-Prado, B., Kestler, E., Díaz, J., Walker, D., Langer, A., Lewis, S., ... & de Salud Materna, G. D. T. (2011). Perfil situacional y estrategias de intervención en la región mesoamericana en el área de salud materna, reproductiva y neonatal. *Salud Pública de México*, 53(3), 312-322.
- * Hustad, O. (2023). From global goal to local development policy: How partnerships as a policy idea changes through policy translation. *Development Policy Review*, 41(2), 12659. <https://doi.org/10.1111/dpr.12659>
- Hoffecker, L. (2020). Grey literature searching for systematic reviews in the health sciences. *The Serials Librarian*, 79(3-4), 252-260. <https://doi.org/10.1080/0361526X.2020.1847745>
- * Horn, P. (2018). Indigenous peoples, the city and inclusive urban development policies in Latin America: Lessons from Bolivia and Ecuador. *Development Policy Review*, 36(4), 483-501. <https://doi.org/10.1111/dpr.12234>
- * Horn, P., & Grugel, J. (2018). The SDGs in middle-income countries: Setting or serving domestic development agendas? Evidence from Ecuador. *World Development*, 109, 73-84. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.04.005>
- * Howden-Chapman, P., Siri, J., Chisholm, E., Chapman, R., Doll, C. N., & Capon, A. (2017). SDG 3: Ensure healthy lives and promote wellbeing for all at all ages. A guide to SDG interactions: from science to implementation. *Paris, France: International Council for Science*, 81-126.
- Hyland, K. (2016). Academic publishing and the myth of linguistic injustice. *Journal of Second Language Writing*, 31, 58-69. <https://doi.org/10.1016/j.jslw.2016.01.005>
- * Idowu, S. O. (2021). Current Global Practices of Corporate Social Responsibility. *Springer International Publishing*.

- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2008). Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model. *Journal of Cleaner Production*, 16(1), 51-58. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2006.07.025>
- Jabbour, C.J.C. Santos, F.C.A. and Nagano, M.S. (2010). Contribution of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 049-1089. <https://doi.org/10.1080/09585191003783512>
- Jabbour, C. J. C. (2011). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training*, 43(2), 98 -105.
- Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling*, 74, 144-155. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2012.12.017>
- Jabbour, C. J. C. & Jabbour, A. B. L. D. S. (2016). Green human resource management and green supply chain management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*, 112(3), 1824-1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Jackson, S. E., Renwick, D. W., Jabbour, C. J., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 99-116. <https://doi.org/10.1177/239700221102500203>
- * Jain, N., & Mohapatra, G. (2023). Examining the trade-led Kuznets hypothesis for emerging economies: a multivariate framework. *International Journal of Emerging Markets*. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-06-2022-0916>
- Jia, X., Dai, T., & Guo, X. (2014). Comprehensive exploration of urban health by bibliometric analysis: 35 years and 11,299 articles. *Scientometrics* 99, 881–894. <https://doi.org/10.1007/s11192-013-1220-4>
- Johnson, T. (2023). Addressing Research Disparities in Developing Regions. *International Journal of Research and Development*, 29(1), 98-110.
- * Júnior, C. A. B., Maluf, E. J., de Carvalho, M. F. H., Longo, R. M., & Santos, L. F. O. (2023). Os indicadores de cidades inteligentes e os objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 14(1), 153-166. <https://doi.org/10.23925/2179-3565.2023v14i1p153-166>
- Kamrumahar, M., Mahamud, A., Akter, J., Hossain, M. U., & Rahaman, M. A. (2023). The employment awareness of green human resource management practices and environmental cooperation in Bangladesh. *North American Academic Research*, 6(1), 137-153. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6569909>
- * Kassim, S. M., & Ali, M. (2006). Solid waste collection by the private sector: Households' perspective—Findings from a study in Dar es Salaam city, Tanzania. *Habitat*

- International*, 30(4), 769-780. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2005.09.003>
- Khan, S. A., Kusi-Sarpong, S., Arhin, F. K., & Kusi-Sarpong, H. (2018). Supplier sustainability performance evaluation and selection: A framework and methodology. *Journal of Cleaner Production*, 205, 964-979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.144>
- * Khan, A. J., Hameed, W. U., Ahmed, T., Iqbal, J., Aplin, M. J., & Leahy, S. (2023). Green behaviors and innovations: a green hr perspective to move from traditional to sustainable environmental performance. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09443-8>
- * Khaskhely, M. K., Qazi, S. W., Khan, N. R., Hashmi, T., & Chang, A. A. R. (2022). Understanding the Impact of Green Human Resource Management Practices and Dynamic Sustainable Capabilities on Corporate Sustainable Performance: Evidence From the Manufacturing Sector. *Frontiers in Psychology*, 13, 844488-844488. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.844488>
- * Khemani, P., & Kumar, D. (2023). Is financial development crucial to achieving the “2030 agenda of sustainable development”? Evidence from Asian countries. *International Journal of Emerging Markets*, 18(11), 5009-5027. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-06-2021-0853>
- * Kilgour, M. A. (2013). The global compact and gender inequality: a work in progress. *Business & Society*, 52(1), 105-134. <https://doi.org/10.1177/0007650312459918>
- * Kita, P., Žambochová, M., Strelinger, J., & Kitová Mazalánová, V. (2021). Consumer Behaviour of Slovak households in the sphere of organic food in the context of sustainable consumption. *Central European Business Review*, 10(2), 1-17. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.256>
- * Kruger, S. D., & Link, C. P. (2023). Análise de práticas de sustentabilidade em granjas suínícolas. *Revista Gestão Organizacional*, 16(3), 161-179. <https://doi.org/10.22277/rgo.v16i3.7383>
- Kumar, S., Kumar, N., & Vivekadhish, S. (2016). Millennium Development Goals (MDGs) to Sustainable Development Goals (SDGs): Addressing Unfinished Agenda and Strengthening Sustainable Development and Partnership. *Indian Journal of Community Medicine: Official Publication of Indian Association of Preventive & Social Medicine*, 41(1), 1-4. <https://doi.org/10.4103/0970-0218.170955>
- Kusi-Sarpong, S., Bai, C., Sarkis, J., & Wang, X. (2015). Green supply chain practices evaluation in the mining industry using a joint rough sets and fuzzy TOPSIS methodology. *Resources Policy*, 46, 86-100. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2014.10.011>
- Li, W., Zhao, Y., 2015. Bibliometric analysis of global environmental assessment research in a 20-year period. *Environmental Impact Assessment Review*, 50, 158–166.

- Li, J., & Hale, A. (2016). Output distributions and topic maps of safety related journals. *Safety Science*, 82, 236–244. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.09.004>
- * Ligorio, L., Venturelli, A., & Caputo, F. (2022). Tracing the boundaries between sustainable cities and cities for sustainable development. An LDA analysis of management studies. *Technological Forecasting and Social Change*, 176, 121447. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121447>
- * Ligorio, L., Venturelli, A., Rosato, P., & Campo, R. (2023). Fostering sustainable development goals through gamification. *Journal of Management & Organization*, 1-22. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.54>
- Lillis, T. M., & Curry, M. J. (2010). *Academic writing in global context*. London: Routledge.
- * Lindgren, H., Bogren, M., Osika Friberg, I., Berg, M., Hök, G., & Erlandsson, K. (2022). The midwife's role in achieving the Sustainable Development Goals: protect and invest together—the Swedish example. *Global Health Action*, 15(1), 2051222. <https://doi.org/10.1080/16549716.2022.2051222>
- Lourenço, N., & Costa, A. (2023). *Estratégia de Segurança Nacional-Portugal Horizonte 2030*. Leya.
- * Lozano, R., Gómez-Dantés, H., Castro, M. V., Franco-Marina, F., & Santos Preciado, J. I. (2011). Avances en los Objetivos de Desarrollo del Milenio 4 y 5 en Mesoamérica. *Salud Pública de México*, 53(3), 295-302.
- * Lyytimäki, J. (2019). Thermostat or thermometer? A Finnish perspective on the overloaded role of sustainability indicators in societal transition. *Sustainable Development*, 27(5), 817-825. <https://doi.org/10.1002/sd.1941>
- * Lyytimäki, J., Salo, H., Lepenies, R., Büttner, L., & Mustajoki, J. (2020). Risks of producing and using indicators of sustainable development goals. *Sustainable Development*, 28(6), 1528-1538. <https://doi.org/10.1002/sd.2102>
- * Maclean, M., Appiah, M. K., & Addo, J. F. (2023). Implications of strategic orientation on firms' performance in a lower middle-income country: Does organizational innovation capability matter?. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2211366. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2211366>
- Mahdy, F., Alqahtani, M., & Binzafrah, F. (2023). Imperatives, Benefits, and Initiatives of Green Human Resource Management (GHRM): A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 15(6), 4866. <https://doi.org/10.3390/su15064866>
- * Mallow, S., & van't Land, H. (2020). Integrating Sustainable Development into the Whole Institution: Can the SDGs1 Bridge the GAP2? *Teaching and Learning Strategies for Sustainable Development*, 19, 107-122. <https://doi.org/10.1108/S2055-36412020000019011>
- * Malta, D. C., Duncan, B. B., Schmidt, M. I., Teixeira, R., Ribeiro, A. L. P., Felisbino-Mendes,

- M. S., ... & Naghavi, M. (2020). Trends in mortality due to non-communicable diseases in the Brazilian adult population: national and subnational estimates and projections for 2030. *Population Health Metrics*, 18, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12963-020-00216-1>
- * Malvoti, S., Ko, M., Menozzi-Arnaud, M., Mantel, C., Jarrahan, C., Amorij, J. P., ... & Hasso-Agopsowicz, M. (2023). Exploring potential applications of measles and rubella microarray patches (MR-MAPs): use case identification. *Frontiers in Public Health*, 11, 1165110. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1165110>
- * Manca, S., Mura, A. L., Mosca, O., & Fornara, F. (2021). The role of instrumental and internal socio-psychological drivers in promoting positive attitude and intention toward urban sustainable mobility. *Psicologia Sociale*, 18(3), 359-382. <https://doi.org/10.1482/108586>
- Mankin, D. (2009). *Human Resource Development*. Oxford University Press.
- * Mantel, C., & Cherian, T. (2019). New immunization strategies: adapting to global challenges. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 63(1), 25-31. <https://doi.org/10.1007/s00103-019-03066-x>
- * Manurung, S. (2013). Model pengambilan keputusan meningkatkan akseptor keluarga berencana metode kontrasepsi jangka panjang. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional(National Public Health Journal*, 7(11), 483-488. <http://dx.doi.org/10.21109/kesmas.v7i11.360>
- Marques, J., & Dhiman, S. (2017). *Leadership today: Practices for personal and professional performance*. Springer International Publishing Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-31036-7>
- * Mariani, L., Trivellato, B., Martini, M., & Marafioti, E. (2022). Achieving sustainable development goals through collaborative innovation: Evidence from four European initiatives. *Journal of Business Ethics*, 180(4), 1075-1095. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05193-z>
- * Martinez, J., Mboup, G., Sliuzas, R., & Stein, A. (2008). Trends in urban and slum indicators across developing world cities, 1990–2003. *Habitat International*, 32(1), 86-108. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2007.08.018>
- * Martínez-Martínez, D., Castro, P. I. R., Peña, F. J. A., & Blanco, J. S. (2024). The Sustainable Development Goals and Large Spanish Companies: An analysis of their commitment based on their Non-Financial Reporting. *Cuadernos de Gestión*, 24(1), 85-97. <https://doi.org/10.5295/cdg.231911dm>
- * Matunga, B. N., & Kontinen, T. (2023). Is no one left behind? Inclusive citizenship in practices of self-help groups in rural Tanzania. *In Forum for Development Studies*, 50(1),83-105. <https://doi.org/10.1080/08039410.2023.2176784>
- * Mazhar, S., Sher, A., Abbas, A., Ghafoor, A., & Lin, G. (2022). Empowering Shepreneurs to achieve the sustainable development goals: Exploring the impact of interest-free start-

- up credit, skill development and ICTs use on entrepreneurial drive. *Sustainable Development*, 30(5), 1235-1251. <https://doi.org/10.1002/sd.2313>
- * McBride, B., Hawkes, S., & Buse, K. (2019). Soft power and global health: the sustainable development goals (SDGs) era health agendas of the G7, G20 and BRICS. *BMC Public Health*, 19, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7114-5>
- McGuire, D., & Cseh, M. (2006). The development of the field of HRD: a Delphi study. *Journal of European Industrial Training*, 30(8), 653-667. <https://doi.org/10.1108/03090590610712304>
- * Mehta, S., Kumar, V., Kumar, A., Mehta, S., Kumar, V., & Kumar, A. (2018). Institutional Framework for Addressing Sustainable Development in India and Bangladesh. *Lessons in Sustainable Development from Bangladesh and India*, 17-47. https://doi.org/10.1007/978-3-319-95483-7_2
- Menêzes, A. K. M. de, & Martins, M. de F. (2021). Connections between theme Development Objectives Sustainable (SDG), Sustainability Indicators and Sustainable Municipal Management: A systematic review of contemporary literature. *Research, Society and Development*, 10(5), 57810515309. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i5.15309>
- * Meth, P. (2013). Millennium development goals and urban informal settlements: unintended consequences. *International Development Planning Review*, 35(1), 65-85. <https://doi.org/10.3828/idpr.2013>
- * Meyer, E. D., Dudareva, S., Kollan, C., Mauss, S., Wedemeyer, H., Schmidt, D., & Zimmermann, R. (2023). Additional challenges in reaching hepatitis C elimination goals in Germany due to the COVID-19 pandemic-descriptive analysis of drug prescription data from January 2018 to June 2021. *Frontiers in Public Health*, 11, 1149694-1149694. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1149694>
- Michelon, G., Pilonato, S., & Ricceri, F. (2015). CSR reporting practices and the quality of disclosure: An empirical analysis. *Critical Perspectives on Accounting*, 33, 59-78. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2014.10.003>
- Milliman, J., & Clair, J. (2017). Best environmental HRM practices in the U.S. In *Greening People: Human Resources and Environmental Management*, Sheffield: Greenleaf Publishing, 49-73.
- * Misso, R., & Varlese, M. (2018). Agri-food, plastic and sustainability. *Quality-Access to Success*, 19.
- Moscardo, G., Lamberton, G., Wells, G., Fallon, W., Lawn, P., Rowe, A., ... & Kershaw, W. (2013). *Sustainability in Australian business: principles and practice*. Wiley-Blackwell.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Prisma Group. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *International Journal of Surgery*, 8(5), 336-341. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2010.02.007>

- Montgomery, S. L. (2013). *Does science need a global language?: English and the future of research*. University of Chicago Press.
- Morales Vilha, A., & Quadros, R. (2012). Gestão da inovação sob a perspectiva do desenvolvimento sustentável: lições das estratégias e práticas na indústria de higiene pessoal, perfumaria e cosméticos. *Revista de Administração e Inovação*, 9(3), 28–52. <https://doi.org/10.5773/rai.v9i3.593>
- Moraes, L. L. D., & Kafure, I. (2023). Bibliometria e ciência de dados um exemplo de busca e análise de dados da Web of Science (WoS). *Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, 18, 020016-020016. <https://doi.org/10.20396/rdbci.v19i0.8658521>
- * Moreno-Rodriguez, R., Diaz-Vega, M., Lopez-Bastias, J. L., & Espada-Chavarria, R. (2021). Online Training in Accessibility and Design for All: A Tool to Train Post-COVID Inclusive Graduates. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12582. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312582>
- Nascimento, M. R., Inomata, D. O., Barbalho, C. R. S., & de Souza, C. M. (2022). Tendências em pesquisas sobre bibliotecas universitárias: um estudo bibliométrico dos anais do SNBU. *Em Questão*, 28(1), 234-257.
- * Nascimento, Í. C. S., Oliveira, M. C., & Júnior, M. S. R. (2022). Diversidade nas organizações: contribuições para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030. *Revista de Gestão e Secretariado*, 13(3), 1033-1058. <https://doi.org/10.7769/gesec.v13i3.1390>
- Organização das Nações Unidas. (2018). *Guia sobre o Desenvolvimento sustentável: 17 objetivos para transformar o nosso mundo*. Centro Regional de Informação das Nações Unidas pela Europa Ocidental.
- * Napathorn, C. (2022). The implementation of green human resource management bundles across firms in pursuit of environmental sustainability goals. *Sustainable Development*, 30(5), 787-803. <https://doi.org/10.1002/sd.2271>
- * Narang Suri, S., Miraglia, M., & Ferrannini, A. (2021). Voluntary local reviews as drivers for SDG localisation and sustainable human development. *Journal of Human Development and Capabilities*, 22(4), 725-736. <https://doi.org/10.1080/19452829.2021.1986689>
- Nejati, M., Rabiei, S. & Jabbour, C.J.C. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. *Journal of Cleaner Production*, 168, 163-172. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.213>
- * Nonet, G. A. H., Gössling, T., Van Tulder, R., & Bryson, J. M. (2022). Multi-stakeholder engagement for the sustainable development goals: Introduction to the special issue. *Journal of Business Ethics*, 180(4), 945-957. <https://doi.org/10.1007/s10551-022->

[05192-0](#)

- * Novovic, G. (2022). Can Agenda 2030 bring about “localization”? Policy limitations of Agenda 2030 in the broader global governance system. *Development Policy Review*, 40(4), 12587. <https://doi.org/10.1111/dpr.12587>
- * Novovic, G. (2023). Gender mainstreaming 2.0: emergent gender equality agendas under Sustainable Development Goals. *Third World Quarterly*, 44(5), 1058-1076. <https://doi.org/10.1080/01436597.2023.2174848>
- * Nyasulu, B. J., Heidari, S., Manna, M., Bahl, J., & Goodman, T. (2023). Gender analysis of the World Health Organization online learning program on Immunization Agenda 2030. *Frontiers in Global Women's Health*, 4, 15-25. <https://doi.org/10.3389%2Ffgwh.2023.1230109>
- * Nwaka, S. (2005). Drug discovery and beyond: the role of public-private partnerships in improving access to new malaria medicines. *Transactions of the Royal Society of Tropical Medicine and Hygiene*, 99(1), 20-29.
- * Obobisa, E. S. (2023). An econometric study of eco-innovation, clean energy, and trade openness toward carbon neutrality and sustainable development in OECD countries. *Sustainable Development*. <https://doi.org/10.1002/sd.2829>
- * Ofori, I. K., & Figari, F. (2023). Economic globalisation and inclusive green growth in Africa: Contingencies and policy-relevant thresholds of governance. *Sustainable Development*, 31(1), 452-482. <https://doi.org/10.1002/sd.2403>
- O’Gorman, C., Macken, A., Cullen, W., Saunders, J., Dunne, C., & Higgins, M. (2013). What are the differences between a literature search, a literature review, a systematic review and a meta-analysis? And why is a systematic review considered to be so good? *Irish Medical Journal*, 106(2), 8-10.
- * Okoro, C., Olaleye, A., & Owojori, O. (2023). The risks of private sector investment in affordable housing development: An Afrocentric perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(1), 1-18. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i1.2691>
- * Omran, E. S. E., & Elawah, S. A. (2022). Life Under Lake Nasser: Water Quality as Means to Achieving the Egypt’s Agenda 2030. In *Egypt’s Strategy to Meet the Sustainable Development Goals and Agenda 2030: Researchers’ Contributions: SDGs Viewed Through the Lens of Egypt’s Strategy and Researchers’ Views*, 249-259. https://doi.org/10.1007/978-3-031-10676-7_15
- * Omran, E. S. E., & Negm, A. M. (2022). Update, Conclusions, and Recommendations to “Egypt’s Strategy to Meet the Sustainable Development Goals and Agenda 2030”. In *Egypt’s Strategy to Meet the Sustainable Development Goals and Agenda 2030: Researchers’ Contributions: SDGs Viewed Through the Lens of Egypt’s Strategy and Researchers’ Views*, 295. https://doi.org/10.1007/978-3-031-10676-7_17

- Opatha, H. H. D. N. P. & Anton Arulrajah, A. (2014). Green Human Resource Management: A Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101-112.
<http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- * Oppong, N. B. (2022). Sustainable Development Goals and Small and Medium Enterprises: A Comparative Study of Emerging Economies and Sub-Saharan Africa. *Global Business Review*, 1, 14. <https://doi.org/10.1177/09721509221087848>
- Orduña-Malea, E., & Costas, R. (2021). Link-based approach to study scientific software usage: The case of VOSviewer. *Scientometrics*, 126(9), 8153-8186.
<https://doi.org/10.1007/s11192-021-04082-y>
- * Ortiz, U. C. M., Mora, V. E. M., & Nájera, S. J. J. (2023). Sustainability and entrepreneurship: emerging opportunities for business and management education. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 15(5), 1071-1088.
<https://doi.org/10.1108/JEEE-12-2021-0471>
- * Osés, P. M., & Payno, M. L. G. (2017). El índice de Coherencia de Políticas para el Desarrollo: midiendo la Agenda 2030 desde la Coherencia de Políticas para el Desarrollo. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 6(1), 102-117.
- Paes, C. O., Zucoloto, I. E., Rosa, M., & Costa, L. (2019). Práticas, benefícios e obstáculos nas compras públicas sustentáveis: Uma revisão sistemática de literatura. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 13(2), 21-39. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v13i2.1798>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2022). A declaração PRISMA 2020: diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 46(12), 9.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.112>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O. & Jin, J (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466. <https://doi.org/1007/s10551-013-1732-0>
- Pais, L., Costa, D., & Ramos, N. P. (2023). The contributions of knowledge management to the sustainable development goals. *Jornal Europeu de Gestão Empresarial Aplicada*, 9(1), 74-91. <https://doi.org/10.58869/EJABM004>
- * Paro, R. M., & Boechat, C. B. (2008). Strategic planning and millennium development goals in Brazilian companies. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 8(4), 532-545. <https://doi.org/10.1108/14720700810899257>
- * Paula Arruda Filho, N. (2017). The agenda 2030 for responsible management education: An applied methodology. *The International Journal of Management Education*, 15(2), 183-191. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2017.02.010>
- Pautasso, M., Petter, F., Rortais, A., & Roy, A. S. (2015). Emerging risks to plant health: a European perspective. *CABI Reviews*, 50, 1-16.

<https://doi.org/10.1079/PAVSNNR201510021>

- * Paz, E. C., & Cuenca, M. D. C. S. (2020). Gobernanza global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en España. *3c Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, (1), 149-169. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2020.edicion especial1.149-169>
- * Pérez-González, J., & Moreno, M. S. (2017). La capacidad del Congreso de los Diputados español para impulsar la incorporación del enfoque de Coherencia de Políticas para el Desarrollo (CPD). *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 6(1), 128-163.
- * Pérez-Pérez, C., Benito-Osorio, D., Jimenez, A., & Bayraktar, S. (2023). The impact of country-level sustainability and digitalization on the performance: sharing economy dashboard. *Journal of Organizational Change Management*, 36(4), 621-634. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2023-0056>
- * Pettus, K. I. (2018). Improving Access to Internationally Controlled Essential Medicines in the Post-UNGASS, Agenda 2030 Framework. *Collapse of the Global Order on Drugs: From UNGASS 2016 to Review 2019*, 85. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-487-920181004>
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845-878. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- * Pinheiro, A. B., de Oliveira Menezes, B. G., Oliveira, L. G. L., & Carraro, W. B. W. H. (2022). Agenda 2030: alinhamento dos projetos estratégicos dos tribunais de justiça aos objetivos de desenvolvimento sustentável. *Gestão e Projetos: GeP*, 13(2), 171-194.
- * Pizzi, S., Caputo, F., & Venturelli, A. (2020). Accounting to ensure healthy lives: critical perspective from the Italian National Healthcare System. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(3), 445-460. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2019-0109>
- * Poku, N., & Whitman, J. (2017). The Millennium Development Goals and Development after 2015. *Third World Quarterly*, 32(1), 181-198.
- * Principato, L., & Principato, L. (2018). The complexity of food waste at consumption level: Definitions, data, causes and impacts. *Food Waste at Consumer Level: A Comprehensive Literature Review*, 1-13. https://doi.org/10.1007/978-3-319-78887-6_1
- * Rashid, A., Rasheed, R., & Ngah, A. H. (2024). Achieving sustainability through multifaceted green functions in manufacturing. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 17(2), 402-428. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-06-2023-0054>
- * Rebolledo, E. S., & Giatti, L. L. (2022). Convergências entre planejamento de atenção primária à saúde e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: uma avaliação de planos municipais de saúde do Brasil e Chile. *Saúde e Sociedade*, 31(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902022191006pt>

- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ªed.). Edições Sílabo, LDA.
- * Rempel, A., & Gupta, J. (2021). Fossil fuels, stranded assets and COVID-19: Imagining an inclusive & transformative recovery. *World Development*, 146, 105608. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105608>
- Ren, S., Tang, G. & Jackson, S.E. (2018). Green human resource management research in emergence: a review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769-803. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-017-9532-1>
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda. *University of Sheffield Management School Discussion Paper*, 1(1), 1-46. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.30801.07520>
- Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- * Rivas-Torres, F. E., & Obando-Uzcátegui, L. E. (2020). Dimension de genero en la concepcion del trabajo decente: desafio impostergable de la Agenda 2030/Gender dimension in the conception of decent work: impostergable challenge of the 2030 Agenda. *Revista Visión Gerencial*, 19(1), 140-161.
- * Rivera, A. (2023). The Social Process of Caregiving in Fathers: A Grounded Theory Study. *Family & Community Health*, 46(3), 155-164. <https://doi.org/10.1097/FCH.0000000000000364>
- Roda, R., & Aloï, E. (2024). Painting the town in SDGs colors. A citywide dissemination catalyzed by the organizational evolution in a large European philanthropic foundation. A case study on the Fondazione Compagnia di San Paolo of Turin. *Journal of Philanthropy and Marketing*, 29(2), 1837. <https://doi.org/10.1002/nvsm.1837>
- * Romero, L. A. P., & Pérez, A. P. (2022). Evolution of corporate social responsibility towards sustainability in Mexico 2013-2019. *Revista ENIAC Pesquisa*, 11(2), 200-221. <https://doi.org/10.22567/rep.v11i2.848>
- * Ruiz, Y. D., Gómez, A. V., & Almonte, J. M. J. (2021). Seguridad alimentaria familiar y objetivos de desarrollo sostenible. Diálogos desde la educación ambiental en la comunidad El Resplendor. *Revista de Estudios Empresariales*, (2), 24-43. <https://doi.org/10.17561/ree.n2.2021.6421>
- * Sachin, B. S., & Aradhana, N. M. (2019). Green Human Resource Management: Best practice of Attaining Sustainable Development Goals. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(4), 15-23.
- * Sachs, W. (2020). The sustainable development goals and Laudato si': Varieties of post-

development?. *In The Development Dictionary* 25, 27-41.

Sampaio, C. A. C., & Philippi Jr, A. (2021). Impacto das ciências ambientais na Agenda 2030 da ONU. São Paulo, Instituto de Estudos Avançados.

<https://doi.org/10.11606/9786587773537>

Santana, H., Araújo, E., Moresi, E., Caliman, G., & Costa Lobo, C. (2019). The use of moot court methodology as an instrument of team based learning in the law course. *Journal of Legal Education*, 45(3), 123-134. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2019>

Sarkis, J. (2019). Sustainable transitions: technology, resources, and society. *One Earth*, 1(1), 48-50. <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2019.08.018>

Sarkis, J. & Zhu, Q. (2018). Environmental sustainability and production: taking the road less travelled. *International Journal of Production Research*, 56(1-2), 743-759.

<https://doi.org/10.1080/00207543.2017.1365182>

* Sassi, M., Trital, G., & Bhattacharjee, P. (2022). Beyond the Annual and Aggregate Measurement of Household Inequality: The Case Study of Lake Naivasha Basin, Kenya. *The European Journal of Development Research*, 1-22. <https://doi.org/10.1057/s41287-021-00380-6>

* Sathasivam, K., Abu Bakar, R., & Che Hashim, R. (2021). Embracing organisational environmental sustainability: Experiences in green human resource management. *Business Strategy & Development*, 4(2), 123-135. <https://doi.org/10.1002/bsd2.133>

Sathyapriya, J., Kanimozhi, R., & Adhilakshmi, V. (2014). Green HRM-Delivering high performance HR systems. *International Journal of Scientific Research*, 3, 31–34.

* Schindele, A. C., Källberg, H., Josefsson, K. A., & Lindroth, M. (2022). Perceived knowledge gained from school-based sexuality education-results from a national population-based survey among young people in Sweden. *Sexual Health*, 20(6), 566-576.

<https://doi.org/10.1071/SH23093>

* Sellera, P. E. G., Moro, M. F. S. A., Albuquerque, R. D. H. E., Braga, L. I., Souza, M. D. S. D., Lima, A. S. G., & Martins, W. D. J. (2019). A ativação de redes sociotécnicas na cidade estrutural/DF, Brasil: construindo um território saudável e sustentável. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(6), 2185-2191. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018246.07982019>

* Seyedsayamdost, E., & Vanderwal, P. (2020). From good governance to governance for good: blockchain for social impact. *Journal of International Development*, 32(6), 943-960.

<https://doi.org/10.1002/jid.3485>

Shafaei, A., Nejati, M & Yusoff, Y.M. (2020). Green human resource management: a two study investigation of antecedents and outcomes. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1041-1060. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2019-0406>

* Shahzad, MB., Wazirali, R., Dar, IB., & Khoshaim, LS. (2023). Training humanitarian workers through e-learning during a pandemic: A journey towards a sustainable world. *World*

Journal of Entrepreneurship Management and Sustainable Development, 79(3), 79-95.
<https://doi.org/10.47556/J.WJEMSD.19.3-4.2023.7>

- * Shakoor, S., Reller, M. E., LeFevre, A., Hotwani, A., Qureshi, S. M., Yousuf, F., ... & ANISA-Postpartum Sepsis Study Group. (2016). Diagnostic methods to determine microbiology of postpartum endometritis in South Asia: laboratory methods protocol used in the Postpartum Sepsis Study: a prospective cohort study. *Reproductive Health*, 13, 1-6.
<https://doi.org/10.1186/s12978-016-0121-4>
- Sheikh, W. A. H. I. D. U. L., Islam, M. S., & Rahman, F. A. R. H. A. N. A. (2019). Implementing Green Human Resource Management: Cost-Effective Strategies and Tools. *Journal of Entrepreneurship Organization Management*, 8, 264. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.100264>
- Shen, J., & Benson, J. (2016). When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior. *Journal of Management*, 42(6), 1723-1746. <https://doi.org/10.1177/0149206314522300>
- * Silva, A. D., Hypólito, E. B., de Oliveira, F. L. P., Borges, C. M. R., dos Santos Gregório, D., de Oliveira, F. C. G., & Ferreira, L. Z. M. M. (2023). Big data and management of municipal solid waste. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(8), 14241-14261.
<https://doi.org/10.7769/gesec.v14i8.2661>
- * Silva, L. H. V., Sugahara, C. R., & Ferreira, D. H. L. (2021). Corporate social responsibility in times of crisis: business actions during the COVID-19 pandemic. *Independent Journal of Management & Production*, 12(4), 909-927. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i4.1350>
- * Silva, F. O., & Streit, J. A. C. (2023). Objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS): Um estudo de caso da raízen s/ae engie brasil energia. *Revista Gestão Organizacional*, 16(3), 198-215. <https://doi.org/10.22277/rgo.v16i3.7264>
- * Sima, V., & Gheorghe, I. G. (2017). Green Performance Strategies in Romanian Economy in the View of EU 2020 Strategy. *Measuring Sustainable Development and Green Investments in Contemporary Economies*, 76-89. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2081-8.ch004>
- Smith, L., & Wang, J. (2022). Enhancing Research Equity: Strategies for Global Scientific Collaboration. *Journal of Science Policy & Governance*, 22(4), 67-80.
- * Simon, B., & Meyer, W. (2017). Agenda 2030-is the Evaluation back? A View at the first voluntary national Reports. *Zeitschrift Fur Evaluation*, 16(1), 148-159.
- Small, H. (2006). Tracking and predicting growth areas in science. *Scientometrics*, 68(3), 595-610. <https://doi.org/10.1080/00207543.2017.1365182>
- * Spangenberg, J. H. (2017). Hot air or comprehensive progress? A critical assessment of the SDGs. *Sustainable Development*, 25(4), 311-321. <https://doi.org/10.1002/sd.1657>
- * Sogge, D. (2020). Civic Space: Shrinking from the outside in?. *Revista Iberoamericana de*

- Estudios de Desarrollo*, 9(1), 74-98. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.439
- Sotomayor, A. M., Rodrigues, J. & Duarte, M. (2014). *Princípios de Gestão das Organizações* (2ªed.). Letras e Conceitos, Lda.
- Spangenberg, J. H. (2017). Hot air or comprehensive progress? A critical assessment of the SDGs. *Sustainable Development*, 25(4), 311-321. <https://doi.org/10.1002/sd.1657>
- * Spini, L. (2018). Ethics-based global health research for all, including women, children, indigenous people, LGBTQI, people with disabilities, refugees and other relevant stakeholders, especially in least developing countries and small island developing states in the Global South. *Social Science & Medicine*, 214, 167-170. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.11.041>
- * Stanley, A. C., Willms, D., Schuster-Wallace, C., & Watt, S. (2017). From rhetoric to reality: an NGO's challenge for reaching the furthest behind. *Development in Practice*, 27(7), 913-926. <https://doi.org/10.1080/09614524.2017.1350258>
- * Ștefănescu, M., & Ciuvăț, L. A. (2018). Land degradation neutrality-A new pathway towards sustainable development in Romania. *Calitatea*, 19(1), 526-529.
- * Storey, M., Killian, S., & O'Regan, P. (2017). Responsible management education: Mapping the field in the context of the SDGs. *The International Journal of Management Education*, 15(2), 93-103. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2017.02.009>
- Suharti, L., & Sugiarto, A. (2020). A qualitative study of Green HRM practices and their benefits in the organization: An Indonesian company experience. *Business: Theory and Practice*, 21, 200-211. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11386>
- * Taajamaa, V., Joensuu, M., Karanian, B., & Bettencourt, L. (2022). Seven steps to strategic SDG sensemaking for cities. *Administrative Sciences*, 12(1), 33. <https://doi.org/10.3390/admsci12010033>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- * Tapia, K. C. H., López, M. L., Castañeda, W. L. R., & Morales, M. L. V. (2020). Participación de la sociedad civil en las dinámicas de innovación para el logro de los ODS. Un marco de análisis. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*, 9(1), 120-145.
- * Tatem, A. J., Garcia, A. J., Snow, R. W., Noor, A. M., Gaughan, A. E., Gilbert, M., & Linard, C. (2013). Millennium development health metrics: where do Africa's children and women of childbearing age live?. *Population Health Metrics*, 11, 1-11. <https://doi.org/10.1186/1478-7954-11-11>
- * Terán Rojas, B. D. (2019). Gestión de información en modelo de producción agroecológico desde el enfoque complejo. *Suma de Negócios*, 10(23), 124-131. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2019.v10.n23.a5>

- Tomalin, E., Dyer, C., & Choksi, A. (2024). The doublespeak of 'leave no one behind': Implications for religious inequality in Hindu and Muslim pastoralist communities in India. *World Development*, 174, 106436.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106436>
- * Tomer, S., & Rana, G. (2020). Green Human Resource Management: A Conceptual Study. *Internation Conference on Research in Management & Technovation*, 147-150.
<https://doi.org/10.15439/2020KM10>
- * Torres, M. A., Gruskin, S., Buse, K., Erkkola, T., Bendaud, V., & Alfvén, T. (2017). Monitoring HIV-related laws and policies: lessons for AIDS and global health in agenda 2030. *AIDS and Behavior*, 21, 51-61. <https://doi.org/10.1007/s10461-016-1621-5>
- * Tourinho, M., Barbosa, F., Santos, P. R., Pinto, F. T., & Camanho, A. S. (2023). Productivity change in Brazilian water services: A benchmarking study of national and regional trends. *Socio-Economic Planning Sciences*, 86, 101491.
<https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101491>
- * Tsalis, T. A., Terzaki, M., Koulouriotis, D., Tsagarakis, K. P., & Nikolaou, I. E. (2022). The nexus of United Nations' 2030 Agenda and corporate sustainability reports. *Sustainable Development*, 31(2), 784-796. <https://doi.org/10.1002/sd.2419>
- * Tumwine, G., Östergren, P. O., Agardh, A., Okong, P., & Asamoah, B. O. (2022). Enablers of sexual and reproductive health and rights interventions in low-and middle-income countries. Insights from capacity development projects implemented in 13 countries in Africa and Asia. *Global Health Action*, 15(1), 2114148.
<https://doi.org/10.1080/16549716.2022.2114148>
- Kodua, L. T., Xiao, Y., Adjei, N. O., Asante, D., Ofori, B. O., & Amankona, D. (2022). Barriers to green human resources management (GHRM) implementation in developing countries. Evidence from Ghana. *Journal of Cleaner Production*, 340, 130671.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130671>
- van Eck, N. J. (2011). *Methodological Advances in Bibliometric Mapping of Science*. Erasmus Research Institute of Management. Series Research in Management.
- Van Nunen, K., Li, J., Reniers, G., & Ponnet, K. (2018). Bibliometric analysis of safety culture research. *Safety Science*, 108, 248-258. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.08.011>
- * Verbeek, L., Rabold, D., Hartig, A., Stephan, S., Deus, E., Otte, I., ... & Teichert, U. (2023). One Health: Eine Sichtweise des informellen ministeriellen Netzwerkes. *Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz*, 66(6), 593-598. <https://doi.org/10.1007/s00103-023-03706-3>
- * Vieira, F. S. (2020). Health financing in Brazil and the goals of the 2030 Agenda: high risk of failure. *Revista de Saúde Pública*, 54, 127-127.
<https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2020054002414>

- * Vieira Nunes, T., Espuny, M., Lauá Reis Campos, T., Santos, G., Bernardo, M., & Oliveira, O. J. (2022). Guidelines to build the bridge between sustainability and integrated management systems: A way to increase stakeholder engagement toward sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1617-1635. <https://doi.org/10.1002/csr.2308>
- * Vu, A. N., & Long, G. (2023). Universalism and national ownership in the context of the Sustainable Development Goals (SDGs): perspectives from Vietnam. *International Development Planning Review*, 45(1), 41-66. <https://doi.org/10.3828/idpr.2022.9>
- Wang, B., Pan, S. Y., Ke, R. Y., Wang, K., & Wei, Y. M. (2014). An overview of climate change vulnerability: a bibliometric analysis based on Web of Science database. *Natural Hazards*, 74(3), 1649-1666. <https://doi.org/10.1007/s11069-014-1260-y>
- *Westerman, J. W., Nafees, L., & Westerman, J. (2021). Cultivating support for the sustainable development goals, green strategy and human resource management practices in future business leaders: The role of individual differences and academic training. *Sustainability*, 13(12), 6569. <https://doi.org/10.3390/su13126569>
- * Wihlborg, M., & Avery, H. (2021). Global health in Swedish nursing curricula: navigating the desirable and the necessary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 9372. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179372>
- Wu, X., Liu, J., Fu, B., Wang, S., Wei, Y., & Li, Y. (2022). Bundling regions for promoting Sustainable Development Goals. *Environmental Research Letters*, 17, 044021. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ac5c9d>
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods*. Sage.
- * Ylönen, M., & Salmivaara, A. (2021). Policy coherence across Agenda 2030 and the Sustainable Development Goals: lessons from Finland. *Development Policy Review*, 39(5), 829-847. <https://doi.org/10.1111/dpr.12529>
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C.Y. & Fynes, B. (2020). Green human resource management and environmental cooperation: an ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *International Journal of Production Economics*, 219, 224- 235. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.06.013>
- Yusliza, M. Y., Othman, N. Z., & Jabbour, C. J. C. (2017). Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy. *Journal of Management Development*, 36(10), 1230-1246. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2017-0027>
- * Yusuf, N., Steinglass, R., Gasse, F., Raza, A., Ahmed, B., Blanc, D. C., ... & Tohme, R. A. (2022). Sustaining Maternal and Neonatal Tetanus Elimination (MNTE) in countries that have been validated for elimination—progress and challenges. *BMC Public Health*, 22(1), 691. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13110-2>
- * Zaidi, S. Y. A., & Jamshed, S. (2021). The role of green human resource management

practices towards attaining sustainable development goals through corporate sector. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 3(4), 665-682.

<https://doi.org/10.26710/sbsee.v3i4.2128>

- * Zarei, M. H., Carrasco-Gallego, R., & Ronchi, S. (2019). On the role of regional hubs in the environmental sustainability of humanitarian supply chains. *Sustainable Development*, 27(5), 846-859. <https://doi.org/10.1002/sd.1945>
- * Zegeye, B., Shibre, G., Idriss-Wheeler, D., & Yaya, S. (2020). Trends in inequalities in childhood stunting in Ethiopia from 2000 to 2016: a cross sectional study. *Journal of Public Health*, 43(3), 655-663. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdaa051>
- Zihan, W., Makhbul, Z. K. M., & Alam, S. S. (2024). Green Human Resource Management in Practice: Assessing the Impact of Readiness and Corporate Social Responsibility on Organizational Change. *Sustainability*, 16(3), 1153. <https://doi.org/10.3390/su16031153>
- * Zimmerman C., Hossain M., Watts C. (2011). Human trafficking and health: A conceptual model to inform policy, intervention and research. *Social Science & Medicine*, 73(2), 327–335. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.028>
- * Zorzo, F. B., Lazzari, F., Severo, E. A., & de Guimarães, J. C. F. (2022). Desenvolvimento sustentável e Agenda 2030: uma análise dos indicadores brasileiros. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, 19(2), 160-182. <https://doi.org/10.25112/rgd.v19i2.3114>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>



Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541
4200-072 Porto
Portugal

+351 225 572 000
+351 969 773 967

upt@upt.pt
www.upt.pt