

Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Comprometimento Organizacional no Setor Bancário Português

Cláudia Monteiro

Caixa Económica Montepio Geral

claudia.monteiro@cemg.pt

João Pedro Cordeiro

Escola Superior de Ciências Empresariais

Instituto Politécnico de Setúbal

joao.cordeiro@esce.ips.pt

Resumo

A globalização, a inovação, a competitividade e a atual instabilidade vivida nos mercados trazem novos desafios à gestão de recursos humanos, passando a ser vista como uma área fundamental para o alcance dos objetivos estratégicos. A área de gestão de recursos humanos não se limita a fornecer um conjunto de serviços de pessoal, funcionando sobretudo como área parceira dos seus clientes internos e externos com áreas de especialização valorizadas e relevantes. Neste sentido as empresas que quiserem manter-se competitivas têm de ser flexíveis, rápidas na adaptação à mudança e contar com o comprometimento organizacional dos trabalhadores. Assim, a presente comunicação tem como objetivo identificar de que forma as práticas de gestão de recursos humanos podem cooperar para desenvolver e manter o comprometimento organizacional dos trabalhadores. Como objetivos específicos pretende-se aferir a perceção que os trabalhadores têm das práticas de gestão de recursos humanos em vigor na sua organização, assim como identificar o tipo de comprometimento organizacional desses mesmos trabalhadores. No que se refere às práticas de gestão de recursos humanos, identificamos as oito práticas integradas nos sistema de “elevado desempenho” (Becker, Huselid, Ulrich, 2001), a saber: segurança de emprego, recrutamento seletivo, formação e oportunidades de desenvolvimento, avaliação de desempenho orientada para o desenvolvimento, oportunidades de carreira, remuneração com componentes contingentes ao desempenho, oportunidades de participação e acesso a informação. No que se refere ao comprometimento organizacional, procurou-se aferir o comprometimento dos trabalhadores, através da categorização feita por Meyer e Allen (1997): comprometimento afectivo, comprometimento de continuidade e comprometimento normativo. Em termos metodológicos, recorreu-se a técnicas não documentais (nomeadamente o inquérito por questionário) e a técnicas documentais (análise de documentos). O objeto de estudo são os profissionais do setor bancário português. O setor bancário português assume-se como um dos setores económicos que demonstram uma maior produtividade e inovação, apresentando-se por si só como um setor interessante a analisar do ponto de vista da temática das práticas de gestão de recursos humanos. A crise financeira internacional, a retracção da economia e as medidas reguladoras tomadas recentemente colocam a banca portuguesa perante um contexto de negócio severo, originando quebras abruptas dos níveis de retorno económico, proporcionando operações com impacto significativo na actual estrutura do sector. Para superar estas novas dificuldades o setor dependerá da sua capacidade de adaptação, do enfoque nas áreas críticas de mudança e na qualidade e rapidez de execução. Os Recursos Humanos que constituem este sector assumem por si só um papel preponderante neste processo de mudança e sobrevivência. Este estudo assenta numa estratégia orientada por uma lógica de descoberta. Tem, essencialmente, a vertente de uma

pesquisa exploratória e, como tal, não assenta no pressuposto da representatividade. Desenvolve-se numa lógica de descoberta dos parâmetros organizacionais relativos à relação entre o comprometimento dos trabalhadores e as práticas de gestão de recursos humanos.

KEYWORDS: Práticas de Gestão de Recursos Humanos; Comprometimento Organizacional; Setor Bancário.