

A GESTÃO INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EM DIFERENTES CONTEXTOS DO MUNDO

Cláudia Gabriela Alves Pereira, ISCAP - P.Porto

Apresentando-se cada vez mais como um conceito e prática em mudança, a Gestão de Recursos Humanos (GRH) em diferentes contextos mundiais exibe um enorme potencial de conhecimento e investigação devido à influência da história, política e conseqüentemente evolução do mundo que tem alterado o seu papel.

Assim, hoje os Recursos Humanos (RH) são vistos como uma estratégia significativa para o sucesso das organizações (García-Cabrera, Lucia-Casademunt, & Cuéllar-Molina, 2016) devido às novas formas de gestão, bem como à influência de multinacionais (MNC's) que hoje se instalam em todos os países do mundo.

Contudo, cada país tem determinantes específicos e comuns que influenciam a sua GRH, nomeadamente a cultura nacional, que se apresenta como a mais importante determinante comum a todos os contextos. Deste modo, também a forma como cada país gere internacionalmente os seus RH é diferente, sendo que também a Gestão Internacional de Recursos Humanos tem sofrido alterações (Sparrow, 2007) lado a lado com a GRH.

Como tal, torna-se relevante analisar o modo como cada contexto gere os seus RH a nível nacional e internacional e perceber o porquê de algumas opções tomadas. Para tal foi realizada uma revisão teórica de seis artigos científicos numa perspetiva de missão internacional pelos contextos por eles abordados, ou seja, África, Reino Unido, Brasil, Japão, Estados Unidos da América, China e nos Países Europeus realizando posteriormente uma breve comparação entre estes contextos e respetivas práticas.

Após a revisão individual realizada a cada artigo e de modo a esta missão internacional ficar completa foi realizada também uma comparação sobre a GRH no mundo na qual foram retiradas algumas conclusões. Entre essas destacam-se as razões que justificam o envio de expatriados para missão internacionais, que de acordo com Edström e Galbraith (1977) são três, nomeadamente: preenchimento de posições em que existe uma lacuna de habilidades no país, desenvolvimento de gestão; e desenvolvimento organizacional (Tungli & Peiperl, 2009).

Contudo, cada país tem como principais razões aquelas que justificam a sua necessidade ou até mesmo as suas práticas. Deste modo também foi possível concluir que, se por exemplo, a Alemanha e o Reino Unido apresentam como razões comuns a “criação de uma nova operação” e o “desenvolvimento de competências de gestão internacional” diferem na necessidade de “desenvolver habilidades de gestão”, outra das razões que justifica o envio de expatriados alemães. Da mesma forma, pode-se estabelecer uma ligação entre o Japão e os EUA, dado que apresentam como razão comum o “preenchimento de lacunas nas competências”.

Outra conclusão interessante encontrada nesta missão, foi o uso de nacionais de países de origem na expatriação em relação ao uso de um nacional que se encontre a trabalhar numa filial num outro país ou por um expatriado do sexo feminino.

Em suma, e após a chegada desta missão, é certa a noção de que, originalmente cada país possui as suas conceções e práticas de GRH, mas que a influência de MNC's de outros países pode alterá-las ou complementá-las numa perspetiva de melhoria e desenvolvimento, sem nunca esquecer a importância do contexto cultural.

Palavras-chave: gestão internacional; gestão de recursos humanos; expatriação; contextos mundiais