

## A PERCEÇÃO DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS PELOS TRABALHADORES EM UNIVERSIDADES: UM ESTUDO QUALITATIVO

Ferreira Gomes, A. A. M., Universidade do Porto, alexiaamfg@hotmail.com

Veloso, A., Universidade do Minho, alveloso@psi.uminho.pt

Costa, P., Universidade do Minho, pcosta@med.uminho.pt

A Gestão de Recursos Humanos (Keating, 2002; Neves & Gonçalves, 2009) nas organizações, através de suas práticas, impacta no desempenho individual dos trabalhadores (Massuno & Jacquinet, 2019) e organizacional (Aust *et al.*, 2020), podendo promover comportamentos importantes no trabalho, como o *work engagement* (WE) e o comportamento inovador (CI), e reduzir a percepção de insegurança no trabalho (JI). A forma como os colaboradores percebem e avaliam a GRH tem impacto nos seus comportamentos e atitudes (Hofstede & Usunier, 1999; Guest, 2002). A visibilidade (práticas de GRH salientes e facilmente observáveis), a utilidade (percepção de que o sistema de GRH contribui para alcançar os objetivos individuais), e a compreensão (práticas de GRH não ambíguas) destas práticas (Ferreira-Oliveira, 2013) podem ser atributos importantes para a criação de um sistema forte de GRH (Bowen & Ostroff, 2004). No contexto da GRH sustentável há características que a distinguem da GRH convencional, sendo estas o respeito (pelos funcionários como parte interessada na organização), a abertura (consciência ambiental e perspectiva de fora para dentro) e a continuidade (abordagem econômica, social e de empregabilidade a longo prazo) (De Prins *et al.*, 2014). A implementação de práticas sustentáveis no contexto das organizações relacionadas a aspectos do desenvolvimento individual e ao bem-estar dos trabalhadores podem trazer resultados positivos para o indivíduo e a organização (Sypniewska *et al.*, 2023), tendo destaque no *engagement* (Cleveland & Cavanagh, 2015), e na inovação (Sypniewska *et al.*, 2023) no local de trabalho. No mundo do trabalho, a pandemia trouxe consequências nas relações de trabalho, evidenciando as relações precárias já existentes de algumas categorias de trabalhadores (Leite, 2020), dando foco à atenção às pessoas na forma de GRH sustentável. A GRH é reconhecida como fator indispensável para o desenvolvimento da sociedade e, em especial, de instituições de ensino superior (IES), o que tem intensificado o debate sobre a GRH em IES públicas e privadas com o desenvolvimento de estudos nacionais e internacionais, que consideram a GRH como um dos elementos fundamentais na promoção da motivação e na melhoria de desempenho dos funcionários (Massuno & Jacquinet, 2019), assim como na conquista de uma vantagem competitiva sustentável nestas organizações (Hamadamin & Atan, 2019; Alfawaire & Atan, 2021). O recrutamento e retenção de funcionários valiosos, melhorias da relação entre custo e eficácia organizacional e, através de uma visão mais estratégica, a promoção de uma cultura orientada para o desempenho, são alguns dos benefícios observados (Bach & Della Rocca, 2000). Além de benefícios à organização, as práticas de GRH nas universidades podem promover o bem-estar e avanço no local de trabalho à medida que atendem às necessidades psicológicas dos trabalhadores, afetando a sustentabilidade da GRH (Mohiuddin *et al.*, 2022). As práticas de uma GRH sustentável tem sido foco de estudos tanto no comportamento inovador (Stankevičiūtė *et al.*, 2020) como na inovação organizacional (Zhang, 2023). Neste caminho, as organizações têm revelado o seu interesse em assumir a sua responsabilidade social e em contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), visto que esta área possui forte ligação com a sustentabilidade, através do impacto nos comportamentos e atitudes dos indivíduos, na promoção do bem-estar e saúde mental no trabalho, e no consumo

dos recursos disponíveis, o que impacta práticas ecológicas e sociais (Chamsa & García-Blandón, 2019). O objetivo deste estudo qualitativo foi aprofundar a investigação da percepção dos trabalhadores sobre a gestão de recursos humanos (GRH), a insegurança no trabalho (JI), o *work engagement* (WE) e o comportamento inovador (CI) e do impacto da pandemia de Covid-19 e do trabalho remoto, buscando singularidades e significados pessoais e coletivos de diferentes categorias profissionais no contexto da educação superior pública, a partir dos resultados encontrados na análise de um modelo proposto em estudo anterior de natureza quantitativa. Participaram do estudo 14 trabalhadores, entre técnicos e docentes, com vínculo laboral estável e não estável, de universidades do setor público de Portugal e do Brasil, nas seguintes funções: 2 gestores de recursos humanos, 2 presidentes de escola, 2 docentes, 4 técnicos de nível superior e 4 técnicos de nível médio. Os dados foram recolhidos através de entrevistas semiestruturadas realizadas *online*. A análise de dados foi realizada com base na análise temática (King, 2004). Os resultados revelam que os trabalhadores de ambas as universidades percebem o impacto da GRH nos comportamentos de WE e CI e na redução dos níveis de JI, confirmando os resultados do estudo quantitativo. A importância da segurança para o aumento de comportamentos de WE e CI também foi confirmada pelos trabalhadores (Unur *et al.*, 2022; Altinay *et al.*, 2019; De Spiegelaere *et al.*, 2014; Niesen *et al.*, 2018; Probst *et al.*, 2020), reforçando a necessidade de um olhar aprofundado da GRH para esta variável. Destaca-se, o contraste na percepção da existência do sistema de GRH dentro das universidades estudadas, o que gera importantes reflexões e demonstra a necessidade de atenção por parte do gestores destas organizações públicas para o investimento neste campo. Estes resultados nos fazem compreender e refletir sobre a importância da presença de um sistema forte de GRH (Bowen & Ostroff, 2004), com visibilidade, utilidade e compreensão das práticas empregadas nas universidades, para a melhoria do desempenho individual e organizacional. Tal melhoria pode advir de comportamentos de *engagement* e inovação, que só se tornam possíveis com a existência de uma GRH para além de questões administrativas, com investimento focado no cuidado, apoio e suporte dos trabalhadores. Apostar em práticas que promovam o envolvimento das pessoas se mostra essencial para o alcance desses objetivos. Por fim, o estudo alerta para a importância do investimento na GRH nas organizações, destacando a sua visibilidade, utilidade e compreensão, visando impactar positivamente nos comportamentos e atitudes dos trabalhadores do ensino superior através da promoção do bem-estar e do desenvolvimento destes trabalhadores, sendo a GRH uma importante ferramenta na contribuição da concretização dos ODS.

Palavras-chave: gestão de recursos humanos, insegurança no trabalho, setor público, análise temática, universidades