

## **A percepção da Gestão de Recursos Humanos em PME**

Ana Teresa Ferreira, José Keating, Isabel Silva, Escola de Psicologia, Universidade do Minho, [ateresaferreira@gmail.com](mailto:ateresaferreira@gmail.com)

Dentro da realidade portuguesa e europeia, as PME continuam a constituir um desafio duplo a nível da gestão de recursos humanos. A sua dimensão reduzida apresenta dificuldades na implementação dos sistemas de recursos humanos. A gestão de algumas práticas de recursos humanos é feita de forma informal, existindo uma tendência para a fragmentação da função (Keating, Silva, Almeida, 2000). Também o trabalho de Almeida (2010) mostra que a implementação das normas da qualidade obrigaram as PME a formalizar o sistema. Por outro lado, resta saber se os benefícios decorrentes de um sistema de gestão formal são adaptáveis e funcionam da mesma forma nas PME que nas grandes empresas.

Esta investigação pretende compreender e testar a percepção dos colaboradores sobre os modelos de gestão de recursos humanos e a relação desta percepção com o compromisso afectivo. Esta investigação quantitativa foi realizada em **4 pme (dimensão varia entre 85 e 344 colaboradores)**, o nº de questionários válidos varia de 26 a 116 por pme num total de 225 e a taxa de resposta varia entre 30,59% e 53,91%.

Realizamos uma análise de regressão linear múltipla com método enter. O modelo explica 77% da variância  $R^2 = .770$ ;  $R^2_{aj} = .754$ ; ( $F(5,74) = 49,54$   $p \leq 0.05$ ). A percepção da qualidade da relação com a chefia nas pme, constitui um preditor do compromisso organizacional ou seja colaboradores que fazem uma avaliação mais positiva da relação que mantêm com a sua chefia manifestam um grau de Compromisso Afectivo mais elevado. As percepções sobre o sistema de gestão de recursos humanos não possuem

associação com o compromisso afectivo. Uma explicação possível e debatida será provavelmente devido ao grau de desenvolvimento dos sistemas de RH nas PME.

	Compromisso Organizacional			
	R2(R2 ajustado)	F( 5,74)	β	T
Relação com a chefia	,770 (,754)	49,54	,693	8,95**
Utilidade do sistema de RH			,041	5,39
Visibilidade do sistema de RH			,178	1,72
Competência e influência do DRH			-,196	-1,47
Relação DRH			,247	1,80

R2=

Espera-se com este estudo obter resultados que contribuam de forma significativa para a gestão corrente das organizações, nomeadamente conhecer a percepção dos colaboradores das PME sobre o seu sistema de gestão de recursos humanos. Na gestão diária das organizações o compromisso organizacional continua a ser uma variavel essencial na relação entre colaborador-organização e teoricamente é importante

compreender a relevância dos sistemas de gestão de recursos humanos nessa variável de relação organizacional. Espera-se que os dados mostrem que a qualidade da relação com a chefia actua como um moderador nessa relação, demonstrando a importância da mesma nos processos de percepção dos sistemas de GRH.

Palavras chave: PME, sistema de grh, compromisso organizacional, relação com chefia

Tipo de apresentação: comunicação oral