

IMPACTO DAS PGRH SOCIALMENTE RESPONSÁVEIS NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES



inegável que o ambiente globalizado proporcionou novas oportunidades para o crescimento das organizações, porém esta expansão veio acompanhada de várias mudanças ao nível da estrutura administrativa

e na forma como se gerem os Recursos Humanos (RH). Neste contexto, as Práticas de Gestão de Recursos Humanos (PGRH) socialmente responsáveis têm vindo a assumir um papel central nas organizações contemporâneas que, cada vez mais, necessitam de se reinventar para superarem este desafio e alcançarem vantagem competitiva (Aguinis & Glavas, 2019).

Quando as organizações têm consciência de que são as pessoas que estão por trás do seu sucesso, deixam de as encarar apenas como mão de obra e passam a investir na sua qualidade de vida em contexto laboral (Jang & Ardichvili, 2020). Verifica-se, ainda, que a perceção dos trabalhadores sobre as PGRH implementadas afeta de forma significativa as suas atitudes e comportamentos relativamente às tarefas que realizam e em relação à própria organização, o que se reflete no seu desempenho (Cherif, 2020). Ao promover uma cultura socialmente responsável, a organização estimula o desenvolvimento de PGRH que se

**QUANTO MAIS
 POSITIVA
 É A OPINIÃO DOS
 COLABORADORES
 RELATIVAMENTE
 ÀS PGRH
 SOCIALMENTE
 RESPONSÁVEIS,
 MAIS ELEVADA
 É A SUA
 PERFORMANCE
 (MASCARENHAS
 & BARBOSA, 2019)**

focam na produtividade e em procedimentos que permitem alcançar a eficácia e a eficiência ao nível dos RH, económicos e financeiros (Podgorodnichenko et al., 2020). Deste modo, torna-se pertinente conhecer as PGRH socialmente responsáveis que despoletam um melhor desempenho, de forma a que as mesmas possam ser transpostas para as organizações cuja performance necessite de ser melhorada (De Prins et al., 2020).

Uma gestão de RH socialmente responsável engloba várias práticas e políticas que visam atrair os colaboradores, tornando as organizações mais apelativas, verificando-se que os candidatos a emprego têm maior propen-



são para procurar empresas com boa reputação ao nível da responsabilidade social (Klimkiewicz & Oltra, 2017).

Barrena-Martínez et al. (2017), por sua vez, aludem que quando as organizações se preocupam com a saúde e segurança laboral, a aprendizagem contínua, o desenvolvimento de carreira e um sistema de recompensas justo, os colaboradores ficam mais motivados para alcançar as metas organizacionais. Segundo os autores, as PGRH socialmente responsáveis devem englobar sete dimensões, designadamente: (i) a formação e desenvolvimento, (ii) a diversidade e igualdade de oportunidades, (iii) a prevenção da saúde e segurança no trabalho, (iv) o equilíbrio

trabalho-família, (v) a comunicação, (vi) a adaptação ao posto de trabalho, (vii) e a partilha de informação.

Otoo (2019) acrescenta que quando os colaboradores percebem que a organização lhes proporciona um ambiente de trabalho harmonioso sentem-se mais comprometidos e esforçam-se para ir além do que é exigido pela sua função. Por conseguinte, Vuong et al. (2020) referem que o desempenho profissional é muito importante para a organização atingir as suas metas, motivo pelo qual é necessário definir onde se quer chegar e o caminho a percorrer para as alcançar. O sucesso de qualquer organização e, consequentemente, a sua supremacia face à concorrência dependem em larga medida da conduta profissional dos colaboradores, pois é através da mesma que os propósitos organizacionais podem ser alcançados (Srivastava & Pathak, 2019). Face ao exposto, é possível afirmar que quanto mais positiva é a opinião dos colaboradores relativamente às PGRH socialmente



Rosa Isabel Rodrigues
Professora Auxiliar no Instituto Superior de Gestão (ISG)

responsáveis, mais elevada é a sua performance (Mascarenhas & Barbosa, 2019). Estes resultados são coerentes com os anteriormente obtidos por Álvarez-Torres e Riaño-Casallas (2018) que demonstram que quando os colaboradores consideram que existe uma preocupação com o seu bem-estar, empenham-se com mais afinco para corresponder aos objetivos estratégicos da organização.


De Prins et al. (2020) salientam que as PGRH socialmente sustentáveis são benéficas tanto para o colaborador como para a organização, porque contribuem significativamente para a obtenção de resultados superiores. Podgorodnichenko et al. (2020) adicionam que estas PGRH aumentam o

AS ORGANIZAÇÕES DEVEM FOMENTAR A APRENDIZAGEM CONTÍNUA, ATRAVÉS DE AÇÕES DE FORMAÇÃO, QUE COLMATEM AS LACUNAS AO NÍVEL DAS COMPETÊNCIAS E ESTIMULEM O POTENCIAL DOS SEUS RH (HARYONO ET AL., 2020)



Gonçalo Vicente Crisóstomo
Mestre em Gestão de Potencial Humano

envolvimento dos colaboradores e concorrem para que sejam atingidos padrões de excelência. Assim, é importante que as organizações fomentem a aprendizagem contínua, através de ações de formação, que permitam colmatar as lacunas existentes ao nível das competências e estimulem o desenvolvimento do potencial dos seus RH (Haryono et al., 2020).

Neste âmbito, é fundamental promover PGRH que vão ao encontro das necessidades e expectativas dos trabalhadores, porque só assim é possível alcançar resultados individuais que se traduzam em impactos positivos para a organização. Como tal, é importante alertar todos os responsáveis pela gestão dos RH para a valorização dos seus colaboradores, porque, sendo as pessoas o ativo mais importante de qualquer organização, é necessário desenvolver estratégias que aumentem os seus níveis de compromisso e garantam a sua retenção (Kurdia et al., 2020). 

ACEDA A RHMAGAZINE.PT PARA CONSULTAR A LISTA DE REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS COMPLETA.