

Resumo

Esta dissertação pretende aprofundar o conhecimento existente na literatura sobre sistemas de práticas de gestão de recursos humanos (PGRH) implementados nas empresas portuguesas, com uma especial atenção para as semelhanças e diferenças entre PME e grandes empresas, e o modo como contribuem para o respetivo desempenho organizacional.

Com o objetivo de explorar possíveis mecanismos de mediação o estudo vai considerar duas variáveis, a satisfação no trabalho e o capital humano, na relação existente entre aquelas variáveis. Em termos metodológicos trata-se de um estudo de natureza quantitativa e baseado num desenho correlacional, cujos dados foram obtidos através de um questionário respondido por 371 indivíduos – gestores e profissionais, de diversas empresas dos sectores de atividade industrial e serviços.

Os resultados evidenciam que os domínios de práticas RH associados com o recrutamento / seleção, gestão do desempenho, recompensas, formação e desenvolvimento e relações de trabalho encontram-se associados positivamente com os indicadores do desempenho organizacional. Mais, foi suportada a relação positiva entre as PGRH e a satisfação no trabalho e capital humano, as quais por sua vez, revelaram ter um efeito de mediação face à variável dependente – desempenho organizacional. Por último, a comparação entre os resultados obtidos com o grupo de indivíduos pertencentes a PME e o grupo das grandes empresas não identificou em termos globais diferenças significativas.

A concluir são discutidas as principais implicações teóricas e práticas deste estudo, bem como formuladas algumas sugestões para trabalhos futuros.

Palavras-chave: Práticas de Recursos Humanos; Satisfação no Trabalho; Capital Humano; Desempenho Organizacional