

CARACTERIZAÇÃO DAS PRÁTICAS DE RH NO SECTOR DA CONSTRUÇÃO, EM PORTUGAL

Maria Amélia André Marques

Professor Adjunto
Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos
Mestre em Sistemas Sócio-organizacionais da Actividade Económica
Doutoranda em Sociologia Económica e das Organizações, no Instituto Superior de
Economia e Gestão (ISEG), em Lisboa
Membro do Laboratório de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos
Humanos do CICE – Centro de Investigação em Ciências Empresariais
e-mail: amarques@esce.ips.pt

Jorge José Martins Rodrigues

Professor Adjunto
Doutor em Gestão
Departamento de Economia e Gestão
Coordenador do Laboratório de Economia e Gestão do
CICE – Centro de Investigação em Ciências Empresariais
e-mail: jjrodrigues@esce.ips.pt

Instituto Politécnico de Setúbal
Escola Superior de Ciências Empresariais
Campus do IPS, Estefanilha, 2914 - 503 Setúbal – Portugal
Telefone: 351 265 709 300
Fax: 351 265 709 377
www.esce.ips.pt

Área Temática: C) Dirección y Organización

Palabras-clave: Gestão Recursos Humanos, Construção e Obras Públicas, Isomorfismo, *General contractors*,

Caracterização das práticas de RH no sector da Construção, em Portugal

Resumo

Partindo do conceito de isomorfismo, as semelhanças entre as práticas de RH dependem do sector de actividade, da dimensão da empresa e da regulamentação. Esta comunicação tem como objectivo caracterizar as práticas de GRH das cinco maiores “general contractors” do sector COP em Portugal, através da metodologia de estudos de caso.

Tendo como dimensões de análise: caracterização do sector; caracterização sócio-organizacional das empresas; práticas de GRH, foram realizadas entrevistas aos responsáveis da função e analisada a documentação das empresas.

As configurações estruturais e as práticas de GRH (essencialmente administrativas), são semelhantes, subscrevendo o isomorfismo institucional.

Abstract

Based on the assumption of isomorphism, that predicts that similarities between HRM practices depend on factors such as sector of activity, firm size, European and national legislation, we aim to describe HRM practices in five of the seven existing general contractor firms in the Portuguese Construction Industry with more than 1000 employees.

Using case study methodology our description focused on the following factors: the specificity of the sector; social-organizational factors of the firms, HRM practices. The data was collected through interviews with HRM Directors and firm statements.

We concluded that HRM practices are similar in these firms, thus supporting the assumption of isomorphism predicted by the new institutionalism approach.