DA PRÁTICA À INOVAÇÃO: COMO A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS MOLDA O COMPORTAMENTO DE TRABALHO INOVADOR

FROM PRACTICES TO INNOVATION: HOW HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SHAPES INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

PATRÍCIA KARABASCH DA SILVA BRUSTOLIN
UNISINOS - UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS

JOSÉ CARLOS DA SILVA FREITAS JUNIOR
UNISINOS - UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS

PATRÍCIA MARTINS FAGUNDES CABRAL
UNISINOS - UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS

LUIZ SERGIO CHISTÉ FOGAÇA
UNISINOS - UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS

Comunicação:
O XIV SINGEP foi realizado em conjunto com a 14th Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) e com a SPARK (Society for Promoting Academic Research and Knowledge), em formato híbrido, com sede presencial na UNINOVE - Universidade Nove de Julho, no Brasil.

DA PRÁTICA À INOVAÇÃO: COMO A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS MOLDA O COMPORTAMENTO DE TRABALHO INOVADOR

Objetivo do estudo
Este estudo analisa como práticas de Gestão de Recursos Humanos atuam como mecanismos integrados que favorecem ou restringem o Comportamento Inovador no Trabalho, propondo modelo que conecta dimensões sociais, cognitivas e ambientais e identifica barreiras estruturais e relacionais à inovação nas organizações.

Relevância/originalidade
A originalidade do estudo reside na compreensão das práticas de Gestão de Recursos Humanos como um sistema integrado, superando abordagens fragmentadas. Sua relevância está em demonstrar como mecanismos sociais, cognitivos e ambientais, conjuntamente, sustentam ou restringem o Comportamento Inovador no Trabalho organizacional.

Metodologia/abordagem
Estudo qualitativo baseado em entrevistas semiestruturadas com 12 profissionais de GRH do Rio Grande do Sul, selecionados por bola de neve até a saturação teórica. Dados coletados online entre fevereiro e abril de 2025 receberam análise de conteúdo sistemática via NVivo 15.

Principais resultados
Os resultados indicam que práticas de GRH promovem CIT ao ativarem mecanismos sociais, cognitivos e ambientais. Segurança psicológica, colaboração, comunicação, autonomia e aprendizagem contínua favorecem a inovação, enquanto rigidez estrutural, insegurança relacional e desalinhamento estratégico também restringem comportamentos inovadores nas organizações.

Contribuições teóricas/metodológicas
O estudo avança teoricamente as pesquisas sobre GRH e CIT ao propor um modelo integrativo que conecta mecanismos sociais, cognitivos e ambientais. Metodologicamente, apresenta uma abordagem qualitativa orientada pela teoria, combinando categorias analíticas a priori com evidências multissetoriais de profissionais de RH.

Contribuições sociais/para a gestão
Os resultados orientam profissionais de RH e líderes a formular práticas coerentes que promovam segurança psicológica, colaboração, autonomia, comunicação e aprendizagem contínua. Socialmente, o estudo favorece ambientes inclusivos e baseados em confiança para trabalhadores desenvolverem e implementarem ideias sem medo de consequências.

Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos, Inovação, Comportamento Inovador no Trabalho, Práticas de Gestão de Pessoas, Segurança Psicológica

FROM PRACTICES TO INNOVATION: HOW HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SHAPES INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

Study purpose
This study analyzes how Human Resource Management practices operate as integrated mechanisms that enable or constrain Innovative Work Behavior from the perspective of HR professionals, proposing a framework that connects social, cognitive, and environmental dimensions and identifies structural and barriers to innovation

Relevance / originality
The study's originality lies in conceptualizing Human Resource Management practices as an integrated system, moving beyond fragmented approaches. Its relevance stems from demonstrating how social, cognitive, and environmental mechanisms jointly sustain or constrain Innovative Work Behavior and translate organizational strategy into innovation.

Methodology / approach
Methodology A qualitative design was adopted, collecting data through semi-structured, in-depth interviews with 12 HRM professionals from Rio Grande do Sul, Brazil A 14-question protocol was reviewed by two HRM professionals for continent validity Participants were selected via snowball sampling until theoretical

Main results
The findings indicate that HRM practices foster IWB by jointly activating social, cognitive, and environmental mechanisms. Psychological safety, collaboration, communication, autonomy, and continuous learning enhance innovation, whereas structural rigidity, relational insecurity, and misalignment between employee qualifications and organizational strategy constrain innovative behavior.

Theoretical / methodological contributions
The study theoretically advances HRM and IWB research by proposing an integrative framework connecting social, cognitive, and environmental mechanisms. Methodologically, it provides a theory-informed qualitative approach that combines a priori analytical categories with empirical evidence from HR professionals across diverse organizational sectors.

Social / management contributions
The findings guide HR professionals and organizational leaders in designing coherent practices that promote psychological safety, collaboration, autonomy, communication, and continuous learning. Socially, the study supports inclusive and trust-based workplaces where employees can voice, develop, and implement ideas without fear of consequences.

Keywords: Human Resource Management, Innovation, Innovative Work Behavior, Human Resource Management Practices, Psychological Safety