

MUDANÇA DE PARADIGMAS ORGANIZACIONAIS: GESTÃO DE TRABALHO EM REDES MÍNIMAS

António Luís DIONÍSIO
Universidade de Évora | Portugal
anevedionisio@gmail.com

Renato Lopes da COSTA
Marta Correia SAMPAIO

Objetivos: A evolução tecnológica tem vindo a transformar a vida das pessoas e das empresas sem exceção. A era da comunicação e informação, configurou as empresas numa nova forma de gerir, aprender e desenvolver conhecimento (Sequeira, 2008). É com este pensamento estratégico que se pretende obter uma reflexão sobre a importância que este vetor estratégico tem na sustentabilidade das organizações e, como se encontra associado ao próprio desenvolvimento tecnológico. A estrutura conceptual deste resumo, pretende ilustrar a tendência da gestão em desenvolver estratégias assentes no trabalho em redes mínimas e de funções multidisciplinares, reconfigurando as suas dinâmicas em sistemas colaborativos e cooperativos.

Metodologia / Abordagem: Este resumo, de carácter teórico, encontra-se baseado numa revisão bibliográfica focada em conceitos e tipologias de análise ao domínio do tema, centrada numa abordagem estratégica em contexto de inovação e num conceito organizacional multidisciplinar. Para atingir os objetivos, foi utilizado um método de pesquisa teórica de ampla cobertura; onde são investigados diversos fatores contextuais da organização, que se relacionam com as formas de trabalho: Estratégia Organizacional (Tidd et al., 2005; Thompsom et al., 2008); Inovação no Trabalho (Hooper e Potter, 2007; Bessant e Tidd, 2015); Comunicação (Neatby et al., 2013; Taylor e Kent, 2014); Trabalho em Rede (Wageman et al., 2012; Wegner et al., 2016); Redes Mínimas (Rocha, 2016); Trabalho em Equipa (Pina e Cunha et al., 2017; Katzenbach e Smith, 2017); Funções Multidisciplinares (Pina e Cunha, 2014; Rodríguez, 2018) e Flexibilidade no Trabalho (Lasierra, 2007; Archive, 2014).

Conclusões / Resultados: Embora a teoria reconheça que a organização do trabalho em rede minimista, possibilite às empresas retirarem os excessos das suas rotinas, proporcionando valor aos profissionais para desenvolver outras atividades diferenciadoras (Rocha, 2016), também reconhece a necessidade de dotar os colaboradores com altos níveis de competências e conhecimentos (Pina e Cunha et al., 2014; Archive, 2014). Este desenvolvimento teórico apresenta vários contributos: primeiro, a estratégia que as organizações adotam na organização do trabalho que de forma generalizada, criam ambientes organizacionais competitivos e diferenciadores,

mantendo a sua sustentabilidade na redução de custos assente no desenvolvimento tecnológico e na inovação (Bravo e Egaña, 2016). Por outro lado, a mudança de paradigma vem redefinir comportamentos e atitudes numa estratégia mais cooperativa e flexível nas formas de trabalho (Rodríguez, 2015; Gama, 2016).

Implicações: As organizações estão a ser afetadas com novas tendências que obrigam a gestão a se reinventar e a redefinir o alinhamento da sua estratégia. Perante este cenário, a investigação pretende sobretudo contribuir para o desenvolvimento de conhecimentos sobre trabalho em rede minimista num conceito organizacional multidisciplinar e em contexto de inovação. É importante perceber o seu papel e entender as suas repercussões no desenvolvimento dos colaboradores envolvidos nestas dinâmicas e perceber do ponto de vista estratégico, quais as principais orientações e preocupações na sua implementação.

Originalidade: As redes mínimas emergem das divisões do trabalho e desenvolvem amplas áreas que interagem e criam dinâmicas sustentadas num posicionamento cooperativo, autónomo e de confiança. Pretende-se verificar que variáveis podem implicar esta dinâmica e assim poder contribuir para a identificação dos riscos que as organizações correm na utilização desta estratégia.

PALAVRAS-CHAVE: Estratégia; Inovação; Redes Mínimas; Funções Multidisciplinares.

REFERÊNCIAS

Gama, J. (2016). O papel da inteligência emocional (traço) na previsão do comportamento em rede. *RBGN Review of Business Management* V.19, n.63, 30-47.

Kamoche, K., & Pina e Cunha, M. (2001). Minimal Structures: From Jazz Improvisation to Product Innovation. *Organization Studies*, 733-764.

Pina e Cunha, Cunha, J. V., & Caixeirinho, J. (2001). Processos de Controlo nas Organizações: do controlo da flexibilidade à flexibilidade do controlo. *Análise Psicológica*, v. 2, n 19, 261-278.

Wageman, R., Gardner, H., & Mortensen, M. (2012). The changing ecology os teams: New directions for teams research. *Journal of Organizational Behavior*, 301-315.

Wegner, D., Bortolaso, I., & Zonatto, P. (2016). Redes de pequenas empresas e estratégias de consolidação: evidências do contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Gestão Negócios*, 525-544.