

**U LISBOA**

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA



MESTRADO EM  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS  
2013 / 2014  
2º ano, 1º semestre

**GESTÃO TRANSCULTURAL DA DIVERSIDADE**

## GESTÃO TRANSCULTURAL DA DIVERSIDADE

### Objectivos

- Fornecer os principais conceitos, modelos e teorias da influência das culturas nacionais e organizacionais sobre as práticas de gestão de recursos humanos;
- Ajudar os alunos a perceber a diversidade da gestão dos recursos humanos em contextos interculturais;
- Preparar os alunos para que sejam capazes de levar em conta a diversidade cultural na sua forma de gerir no quotidiano.

### Programa

1. Introdução: gestão, cultura e diversidade
  - 1.1. As condições da gestão transcultural da diversidade
  - 1.2. Os principais conceitos: cultura, identidade, valores, socialização e aculturação
2. Perspectivas teóricas sobre cultura organizacional
  - 2.1. A cultura num enfoque interno: a empresa como uma micro-sociedade
  - 2.2. Paradigmas da cultura organizacional e gestão pela cultura
  - 2.3. Tipologias de culturas e subculturas organizacionais
  - 2.4. A aproximação pelas dimensões de Geert Hofstede
3. Empresas multinacionais, mobilidade internacional e diversidade
  - 3.1. Empresas multinacionais: negócios internacionais, mobilidade e cultura
  - 3.2. Estratégias internacionais das empresas e mobilidade de gestores
  - 3.3. Mercados de trabalho, mobilidade internacional e perspectivas individuais
  - 3.4. Os factores de variação da mobilidade dos gestores
4. Gestão internacional de recursos humanos
  - 4.1. Gestão em contexto internacional: as transições interculturais
  - 4.2. Gestão de recursos humanos e mobilidade internacional

### Bibliografia

#### *(a) Livro de referência*

Rego, Arménio e Miguel Pina e Cunha (2009), *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos*, Lisboa, Editora RH.

#### *(b) Textos de leitura recomendada*

##### *Perspectivas teóricas sobre cultura organizacional*

Cerdeira, Maria Conceição e Ilona Kovács (s.d.), “Cultura de empresa e gestão pela cultura”, Lisboa, ISEG, mimeo.

##### *Empresas multinacionais, mobilidade internacional e diversidade*

Perlmutter, Howard (1969), “The tortuous evolution of the multinational corporation”, *Columbia Journal of World Business*, Vol. 4, Nº 1, pp. 9-18.

Ghemawat, Pankaj (2001), “Distance still matters: the hard reality of global expansion”, *Harvard Business Review*, September 2001, pp. 137-147.

Bartlett, Christopher A. e Sumantra Ghoshal (1988), “Organizing for worldwide effectiveness: the transnational solution”, *California Management Review*, Vol. 31, Nº 1, pp. 54-74.

*Gestão internacional de recursos humanos*

- Thomas, David A. e Robin J. Ely (1996), "Making differences matter: a new paradigm for managing diversity", *Harvard Business Review*, Sept.-Oct. 1996.
- Griffin, Ricky W. e Michael W. Pustay (2007), "International Human Resource Management and Labor Relations", in *International Business – A Managerial Perspective*, 5<sup>th</sup> ed., New Jersey, Pearson Education, pp. 560-593.

*(c) Bibliografia complementar*

- Bartlett, Christopher A. e Sumantra Ghoshal (1989), *Managing Across Borders - The Transnational Solution*, Londres, Hutchinson Business Books.
- Bartlett, Christopher A., Sumantra Ghoshal e J. Birkinshaw (2008), *Transnational Management: Text, Cases, and Readings in Cross-Border Management*, 5.<sup>a</sup> ed., Boston, McGraw-Hil.
- D'Iribarne, Phillipe et al. (1998), *Cultures et Mondialisation – Gérer par-delà les frontières*, Paris, Seuil.
- Dowling, Peter J., Marion Festing e Allen Engle (2008), *International Human Resource Management: Managing People in a Multinational Context*, 5<sup>th</sup> ed., Londres, Thomson Learning.
- Finuras, Paulo (2007), *Gestão Intercultural – Pessoas e Carreiras na Era da Globalização*, 2.<sup>a</sup> ed., Lisboa, Edições Sílabo
- Griffin, Ricky W. e Michael W. Pustay (2007), *International Business – A Managerial Perspective*, 5<sup>th</sup> ed., New Jersey, Pearson Education.
- Harris, Philip R. and Robert T. Moran (1991), *Managing Cultural Differences – High Performance Strategies for a New World of Business*, 3<sup>rd</sup> ed. Houston, Gulf Publishing Company.
- Hofstede, Geert (1997), *Culturas e Organizações – Compreender a Nossa Programação Mental*, Lisboa, Edições Sílabo.
- Lewis, Richard D. (2006), *When Cultures Collide. Leading Across Cultures*, 3<sup>rd</sup> ed., Boston, Nicholas Brealey Publishing.
- Mead, Richard (1994), *International Management – Cross-Cultural Dimensions*, Cambridge, Blackwell Publishers.
- Peixoto, João (1999), *A Mobilidade Internacional dos Quadros – Migrações Internacionais, Quadros e Empresas Transnacionais em Portugal*, Oeiras, Celta Editora
- Schein, Edgar H. (1992), *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Schneider, Susan (1988), "National vs. corporate culture: implications for human resource management", *Human Resource Management*, Vol. 27, Nº 2, pp. 231-246.
- Schneider, Susan e Jean-Louis Barsoux (2003), *Management Interculturel*, Paris, Pearson Éducation.
- Schruijer, Sandra G.L. e Tharsi C.B. Taillieu (1996), "Perspectivas organizacionais e individuais sobre as carreiras internacionais dos gestores", in C. A. Marques e M. P. Cunha (coord.), *Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, pp. 277-317.
- Schuler, Randall S., Dennis R. Briscoe e Lisbeth Claus (2009), *International Human Resource Management – Policies and Practices for Multinational Enterprises*, 3<sup>rd</sup> ed., New York, Routledge.
- Scullion, Hugh (1995), "International human resource management", in John Storey (Ed.), *Human Resource Management - A Critical Text*, Londres, Routledge, pp. 352-382.
- Thomas, D. C. (2008), *Cross-cultural Management: Essential Concepts*, Los Angeles, Sage.

## **Avaliação**

### *(a) Época normal*

A avaliação na época normal apresentará três componentes:

- um teste escrito individual, com consulta (50% da classificação final);
- um ensaio individual sobre um tema, a definir nas aulas, relacionado com a disciplina (máximo: 2000 palavras) (40% da classificação final);
- participação nas aulas (10% da classificação final).

### *(b) Época de recurso*

A avaliação na época de recurso basear-se-á na realização de um exame escrito, com consulta.

## **Docente**

João Peixoto  
Instituto Superior de Economia e Gestão  
Rua Miguel Lupi, 20 – Gab. 211  
1249-078 Lisboa  
Tel: (351) 213925945  
e-mail: jpeixoto@iseg.utl.pt

Lisboa, Setembro de 2013