

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA



MESTRADO EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
2014 / 2015

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
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. A aproximação pelas dimensões de Geert Hofstede
3. Empresas multinacionais e mobilidade de gestores
 - 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
4. Gestão transcultural e internacional de recursos humanos
 - 4.1. Gestão e diversidade cultural
 - 4.2. Gestão transcultural e mobilidade internacional
 - 4.3. Gestão internacional de recursos humanos

Bibliografia

(a) Livro de referência

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

(b) Leituras recomendadas

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

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.

Peixoto, João (1999), “As empresas multilocalizadas e a mobilidade dos quadros: actividades transnacionais e transferências intra-empresariais”, in *A Mobilidade*

Internacional dos Quadros – Migrações Internacionais, Quadros e Empresas Transnacionais em Portugal, Oeiras, Celta Editora, pp. 69-99.

Thomas, David A. e Robin J. Ely (1996), “Making differences matter: a new paradigm for managing diversity”, *Harvard Business Review*, Sept.-Oct. 1996.

Schneider, Susan (1988), “National vs. corporate culture: implications for human resource management”, *Human Resource Management*, Vol. 27, Nº 2, pp. 231-246.

Griffin, Ricky W. e Michael W. Pustay (2007), “International human resource management and labor relations”, in *International Business – A Managerial Perspective*, 5th 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.^a 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*, 5th ed., Londres, Thomson Learning.

Finuras, Paulo (2007), *Gestão Intercultural – Pessoas e Carreiras na Era da Globalização*, 2.^a ed., Lisboa, Edições Sílabo

Griffin, Ricky W. e Michael W. Pustay (2007), *International Business – A Managerial Perspective*, 5th 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*, 3rd 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*, 3rd 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 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*, 3rd 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:

- uma prova escrita individual, com consulta (50% da classificação final);
- um trabalho em grupo sobre um tema de gestão transcultural em contexto internacional a indicar nas aulas. A avaliação desta componente far-se-á através da entrega de um relatório escrito (máximo: 2000 palavras) e de uma apresentação oral em contexto de aula (20 minutos) (40% da classificação final);
- participação nas aulas (10% da classificação final).

OBS: A aprovação na época normal implica que a prova escrita individual e o trabalho em grupo tenham uma classificação mínima de 8 valores, mesmo que a média final seja igual ou superior a 10 valores. Para além disso, todos os elementos do grupo têm de participar na apresentação em contexto de aula.

(b) Época de recurso

A avaliação na época de recurso basear-se-á na realização de uma prova escrita individual, com consulta (100% da classificação).

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.ulisboa.pt

Lisboa, Setembro de 2014