

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA



MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
2014 / 2015

GESTÃO TRANSCULTURAL DA DIVERSIDADE

Objetivos

- Os principais objetivos da u.c. de Gestão Transcultural da Diversidade são os seguintes:
 - 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
3. Empresas multinacionais e mobilidade de gestores
4. Gestão transcultural e internacional de recursos humanos

1. Introdução: gestão, cultura e diversidade

2. Perspectivas teóricas sobre cultura organizacional

- A cultura num enfoque interno: a empresa como uma micro-sociedade
- Paradigmas da cultura organizacional e gestão pela cultura
- A aproximação pelas dimensões de Geert Hofstede

3. Empresas multinacionais e mobilidade de gestores

- Empresas multinacionais: negócios internacionais, mobilidade e cultura
- Estratégias internacionais das empresas e mobilidade de gestores
- Mercados de trabalho, mobilidade internacional e perspectivas individuais

4. Gestão transcultural e internacional de recursos humanos

- Gestão e diversidade cultural
- Gestão transcultural e mobilidade internacional
- Gestão internacional de recursos humanos

Aulas

- Exposição teórica: slides disponíveis no Aquila
- Realização de exercícios e casos, sobretudo baseados em Arménio Rego e Miguel Pina e Cunha (2009), *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos*, Lisboa, Editora RH: a distribuir nas aulas.

Bibliografia

Livro de referência

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

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.

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).

Avaliação

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).

Contactos

João Peixoto

ISEG

Rua Miguel Lupi, 20 – Gab. 211

1249-078 Lisboa

Tel: 213925945 / 213925800

e-mail: jpeixoto@iseg.ulisboa.pt