

**Mestrado em Gestão de Recursos Humanos**

Mestrado, 2º Ciclo

Plano: Despacho n.º 6419/2017, de 24-07-2017

**Ficha da Unidade Curricular: Gestão Internacional de Recursos Humanos**

ECTS: 6; Horas - Totais: 162.0, Contacto e Tipologia, T:15.0; TP:15.0;

Ano | Semestre: 1 | S1

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 92995

Área Científica: Recursos Humanos

**Docente Responsável**

Andrea Isabel Oliveira da Costa e Sousa

Professor Adjunto Convidado

**Objetivos de Aprendizagem**

Descrever as práticas e sistemas de GRH e avaliar as diferenças culturais.

Identificar os diferentes modos de analisar as relações entre a GRH e o desempenho organizacional.

Avaliar as diferenças nos modos de GRH decorrentes dos diversos ambientes e desafios estratégicos internacionais.

**Conteúdos Programáticos**

1. A gestão de recursos humanos no contexto da organização em diferentes culturas e diferentes fatores envolventes.
2. Globalização dos mercados.
3. A internacionalização das empresas portuguesas.
4. GRH em empresas internacionalizadas.
5. Mobilidade geográfica dos quadros.
6. Gestão de expatriados.
7. Sistemas de GRH em situação de expatriação.
8. Planeamento e preparação dos repatriados.

**Conteúdos Programáticos (detalhado)**

1. A gestão de recursos humanos no contexto da organização em diferentes culturas e diferentes fatores envolventes.
2. Globalização dos mercados.
3. A internacionalização das empresas portuguesas.
4. GRH em empresas internacionalizadas.
5. Mobilidade geográfica dos quadros.
6. Gestão de expatriados:
  - a. Perfil ideal do expatriado.
  - b. Formação inicial na língua e cultura do país de acolhimento.
  - c. Contrato de expatriação.
  - d. Regras para a reinserção do expatriado no regresso à empresa.
  - e. Equilíbrio da vida pessoal e profissional.
  - f. Insucesso na expatriação.
7. Sistemas de GRH em situação de expatriação: gestão da remuneração, do desempenho, da formação e da carreira.
8. Planeamento e preparação dos repatriados.

### **Metodologias de avaliação**

Avaliação Periódica:

- Avaliação escrita (50%) e trabalho de grupo (50%). Este trabalho de grupo corresponde à elaboração, apresentação e defesa de um artigo científico.
- Avaliação escrita (100%), nas épocas de exame estabelecidas no calendário letivo.

### **Software utilizado em aula**

Não aplicável.

### **Estágio**

Não aplicável.

### **Bibliografia recomendada**

- Brewster, C. (2011). *International Human Resource Management* . 3rd edition, CIPD. Wimbledon
- Farndale, E. e Mayrhofer, W. e Brewster, C. (2016). *A Handbook of Comparative Human Resource Management* . 2nd edition , Edward Elgar. Cheltenham
- Rees, G. e Smith, P. (2014). *Strategic Human Resource Management* . 1, Sage. London
- Brookes, M. e Brewster, C. e Wood, G. (2014). *Varieties of HRM: A Comparative Study of the Relationship between Context and Firm* . 1, Routledge. London
- Finuras, P. (2011). *Gestão Intercultural - Pessoas e Carreiras na Era da Globalização* . 1, Edições Sílabo. Lisboa
- Dowling, P. e Festing, M. e Engle, A. (2017). *International Human Resource Management (Vol. 7th Edition)*.. Cengage Learning. London
- Aswathappa, K. e Dash, S. (2020). *International Human Resource Management (Vol. 3rd Edition)*.. McGraw-Hill Education. NY, USA

### **Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos**

Os conteúdos definidos são coerentes com os objetivos da unidade curricular, na medida em que, permitem aos estudantes desenvolver competências de base, no âmbito da Gestão Internacional de Recursos Humanos, realçando conceitos, modelos e práticas inovadoras e atuais.

Considerando a natureza da unidade curricular, os conteúdos estão de acordo com os objetivos de aprendizagem ao nível dos conceitos, instrumentos e estratégias utilizadas em gestão internacional de recursos humanos.

### **Metodologias de ensino**

Com vista a facilitar o desenvolvimento das competências, esta UC utiliza abordagens pedagógicas diferenciadas. As sessões T são expositivas e as sessões TP são interativas, com maior participação dos Alunos, sobretudo, na apresentação de trabalhos.

### **Coerência das metodologias de ensino com os objetivos**

A orientação metodológica escolhida teve como pressuposto de base a identificação dos objetivos a alcançar na unidade curricular. Esta permite compreender a ligação entre as competências a adquirir pelos estudantes e a prática da gestão internacional de recursos humanos. Existe uma relação direta entre a orientação metodológica e os objetivos da unidade, uma vez que, os resultados esperados permitirão obter maior eficácia na aprendizagem, em termos de conhecimentos estruturais cujo suporte pedagógico deverá ser orientado pela reflexão teórica e prática. Consideramos assim, a metodologia definida, a que mais se adequa à unidade curricular.

### **Língua de ensino**

Português

### **Pré-requisitos**

Não aplicável.

### **Programas Opcionais recomendados**

Não aplicável.

### **Observações**

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

- 4 - Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;
- 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas;
- 10 - Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países;



---

**Docente responsável**

---