

Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Licenciatura, 1º Ciclo

Plano: Despacho nº 1887/2016 - 05/02/2016

Ficha da Unidade Curricular: Gestão Multicultural

ECTS: 5; Horas - Totais: 135.0, Contacto e Tipologia, TP:60.0; OT:15.0;

Ano | Semestre: 2 | S2

Tipo: Obrigatória; Interação: Presencial; Código: 964033

Área Científica: Recursos Humanos

Docente Responsável

Maria Fernanda Pires Aparício

Professor Adjunto

Objetivos de Aprendizagem

Os alunos devem ficar aptos a:

- reconhecer as especificidades diferentes culturas;
- compreender diferenças de valores nas sociedades e suas consequências ao nível da gestão;
- diferenciar modelos funcionamento de gestão nas diferentes culturas;
- discriminar comportamentos organizacionais.

Objetivos de Aprendizagem (detalhado)

Os alunos devem ficar aptos a:

- reconhecer as especificidades das diferentes culturas;
- compreender as diferenças de valores nas sociedades e suas consequências ao nível da gestão;
- diferenciar modelos de funcionamento de gestão nas diferentes culturas;
- discriminar comportamentos organizacionais, como a liderança, típicos de diferentes culturas;
- planear a expatriação e repatriação.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):

- ODS 4- EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
- ODS 5 - IGUALDADE DE GÉNERO
- ODS 8 - TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO
- ODS 10 - REDUZIR AS DESIGUALDADES

Conteúdos Programáticos

Capítulo I: Introdução à Gestão Internacional de Recursos Humanos (GIRH)

Capítulo II: Diferentes Práticas de GIRH - USA, EUROPA, ÁSIA

Capítulo III: O Ciclo da Expatriação – Atrair, Preparar e Adaptar

Capítulo IV: O Ciclo da Expatriação – Avaliar e Recompensar

Capítulo V: O Ciclo da Expatriação – Repatriar e Reter

Capítulo VI: Desafios à GIRH – Novas Formas de Trabalho Internacional

Conteúdos Programáticos (detalhado)

Capítulo I: Introdução à Gestão Internacional de Recursos Humanos (GIRH)

- O que é a Gestão Internacional de Recursos Humanos?;
- A complexidade da GIRH;
- Diferenças entre a GIRH e a gestão doméstica dos recursos humanos;
- Estratégias de expansão internacional e ligação à GIRH;
- Missões internacionais: tendências globais.

Capítulo II: Diferentes Práticas de GIRH - USA, EUROPA, ÁSIA

- Política e práticas de gestão de recursos humanos em diferentes locais: USA, Europa e Ásia;
- A GIRH em contexto Europeu: especificidades e desafios;
- A GIRH em Portugal;
- A internacionalização das empresas Portuguesas: desafios e oportunidades para a GIRH.

Capítulo III: O Ciclo da Expatriação – Atrair, Preparar e Adaptar

- Tipologias de trabalhadores internacionais e de trabalho internacional;
- Motivos para utilizar expatriados versus motivos para aceitar uma missão internacional;
- Recrutamento, seleção e preparação para uma missão internacional;
- A formação e desenvolvimento de expatriados;
- A adaptação dos expatriados.

Capítulo IV: O Ciclo da Expatriação – Avaliar e Recompensar

- As consequências da (des)adaptação dos expatriados: desempenho, satisfação e turnover;
- A compensação de expatriados: modelos, referências e aspetos práticos.

Capítulo V: O Ciclo da Expatriação – Repatriar e Reter

- Repatriação - o outro lado da moeda?
- Outros resultados da Expatriação: implicações pessoais e profissionais de uma missão internacional;
- Desafios à retenção dos indivíduos com experiência internacional.

Capítulo VI: Desafios à GIRH – Novas Formas de Trabalho Internacional

Metodologias de avaliação

Avaliação periódica: teste escrito individual (40%) com nota mínima de 9,5 valores; elaboração de um trabalho individual ou de grupo (com máximo 2 alunos)com apresentação/ discussão oral(60%)

Software utilizado em aula

Microsoft Windows. Microsoft Teams e Moodle.

Estágio

Não aplicável.

Bibliografia recomendada

- Cunha, M. e Rego, A. (2009). *Gestão Transcultural*.. 1, Editora RH. Lisboa
- Finuras, P. (2011). *Gestão Intercultural - Pessoas e Carreiras na Era da Globalização*.. 3.^a, Edições Sílabo. Lisboa
- Martins, J. (2011). *Internacionalização e Globalização de Empresas*.. 1.^a, Edições Sílabo. Lisboa
- Silva, V. e Reis, F. (2014). *Capital Humano - Temas para uma boa gestão das organizações*.. 1, Edições Sílabo. Lisboa

Coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos

Os conteúdos programáticos incidem sobre a GRH em culturas diferentes (com maior ênfase nas práticas da gestão de expatriados/repatriados), e pretendem promover um maior conhecimento científico e prático da GIRH.

Metodologias de ensino

Nas sessões de cariz teórico, o Docente dá mais ênfase à apresentação e defesa de trabalhos científicos e práticos, por parte dos Alunos, o que permitirá uma melhor compreensão da teoria e proporcionará as ferramentas para enfrentar soluções reais.

Coerência das metodologias de ensino com os objetivos

A adoção das metodologias preconizadas permitirá aos alunos: adquirirem conhecimentos; descobrirem métodos de trabalho a utilizar face a diferentes contextos culturais; assumirem comportamentos profissionais adaptados à cultura de um novo país; aplicarem os conhecimentos em situações novas; suscitarem uma discussão permanente nas aulas, relativamente aos desafios que se avizinham na GIRH.

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;
 - 8 - Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos;
 - 10 - Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países;
 - 16 - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis;
-

Docente responsável
