

## 1. INTRODUÇÃO

O interesse em refletir sobre tema dos profissionais nômades corporativos e o meio ambiente organizacional, encontra respaldo nas transformações, tanto das formas de trabalho, quanto da própria concepção do mundo contemporâneo nos seus contextos sociais, tecnológicas, econômicas e culturais.

Segundo Castells (2011), estamos em tempos confusos, procurando nessa transição entre as mais variadas formas de sociedade e interação, entender o que ocorre em nossa maneira de conceber e apreender as mudanças.

A forma e estrutura do mundo do trabalho acompanham as novas tendências de adaptação e do próprio existir humano, com igual espírito de inquietação frente às variadas perspectivas de formação e emergência de um novo profissional. Este profissional busca encontrar lugar e sentido inserido nesta nova dinâmica estrutural, onde a relação tempo e espaço, adquire outras formas. As transformações tecnológicas culturais e sociais surgidas com a virtualidade dimensionam e refletem nossa realidade no início desse século XXI.

A mobilidade não encontra fronteiras e perpassa os limites abertos pela globalização, aqui entendida como um elemento transformador do cotidiano individual, social, organizacional e das nações.

O conceito de mobilidade é analisado por Freitas (2009, p.247) observando que “ [...] a mobilidade está na ordem do dia e parece ser emblemática dos novos tempos. Esta encontra a sua legitimidade em um mundo de mutações, de instabilidades e de incertezas [...]”. Aprofunda o pensar em relação ao questionamento se de fato a mobilidade que nos é apresentada como uma opção do profissional moderno, não representa um viés ideológico, pelo fato de também ser uma necessidade “fundada na realidade organizacional concreta”. Ou seja, a mobilidade deixa de ser um fruto do desejo do profissional, para se transformar numa exigência competitiva para as empresas se manterem nesse mundo do trabalho.

O objetivo geral da pesquisa é conceituar os profissionais “nômades” corporativos e identificar os impactos, reflexos e influências da mobilidade no cotidiano individual, social e do trabalho. Tem como objetivos específicos: 1) levantar os elementos que contribuem para a criação de uma nova identidade profissional, levando-se em conta a mobilidade dos profissionais “nômades” corporativos; 2) levantar e avaliar os impactos que o distanciamento dos profissionais “nômades” gera na dinâmica da organização; 3) identificar as consequências que as ausências dos profissionais “nômades” corporativos acarretam para sua equipe no contexto organizacional e 4) analisar a importância que o uso das tecnologias de

comunicação, exerce na interação dos profissionais “nômades” corporativos no contexto organizacional, familiar e pessoal.

Pretende-se verificar também, de que forma a mobilidade dos profissionais “nômades” corporativos contribui para a formação de uma nova identidade e como a mobilidade se torna num valor sócio-organizacional.

Esse trabalho busca responder de forma elaborada e analítica o seguinte questionamento: Quais as consequências que a mobilidade dos profissionais “nômades” corporativos traz ao cotidiano individual, social e do trabalho?

A metodologia da pesquisa se insere no contexto da interdisciplinaridade, cuja investigação utilizará a abordagem qualitativa de caráter descritivo e exploratório e a abordagem quantitativa para avaliação de dados numéricos e percentuais, levantados sobre os profissionais nômades efetivos do Grupo Algar, que se prestam serviços no Rio Quente Resorts, município de Caldas Novas/GO em função da demanda oriunda das atividades inerentes à holding.

## **2. JUSTIFICATIVA**

“O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações.” (ROBBINS 2002, p.6). Ao analisar o termo campo de estudo, verifica-se que o mesmo se liga ao tripé indivíduo, grupo e estrutura, ou seja, o que as pessoas fazem nas organizações influencia no comportamento e no desempenho dentro do ambiente organizacional.

Diferentemente das ciências físicas que explicam e aplicam leis consistentes a várias situações, poucas coisas são absolutas no âmbito do comportamento organizacional. Pois, trata-se de seres complexos, de estrutura interna e mental ímpar e que agimos e reagimos frente ao meio, de acordo com nossa bagagem genética, social, ética, etc.

Os profissionais nômades corporativos, assim denominados como aqueles que fazem parte de uma nova e emergente classe de profissionais que se disponibilizam a constantes viagens como parte integrante de suas atividades, crescem assustadoramente nas grandes corporações.

No atual momento da modernidade, com a globalização e suas demandas, percebe-se um fenômeno social aonde o outro, vez por outra, se insere no cotidiano

organizacional distante de suas origens. Nela, estabelece poucos vínculos, fazendo um “papel de fundo”, cujas trocas sociais, profissionais e interpessoais são pouco efetivas e consistentes, ocorrendo o mesmo na sua instituição de origem. Esta situação o torna um estrangeiro no cotidiano de trabalho.

O termo globalização é visto também como “[...] processo de alongamento, na medida em que as modalidades de conexão entre diferentes regiões ou contextos sociais se enredaram através da superfície da Terra com um todo” (GIDDENS, 1991, p.69). Parece imperativo que os novos profissionais, atendendo aos clamores desse processo de “alongamento”, também se submetam as exigências da mobilidade alicerçada pela tecnologia que leva, prolonga, envolve e fragmenta o espaço e o tempo real. Temos que nos conectar e estarmos multiplicados aonde haja necessidades e demandas da organização.

O termo nômade, historicamente, segundo o dicionário Aurélio, pode ser entendido como tribos e raças humanas que não têm pouso fixo e vagueiam errantes.

Na atualidade, a mobilidade é vista e valorizada como uma necessidade sócio-organizacional. A procura por novos mercados, a interiorização da economia de nosso país, a escassez de recursos naturais em regiões com economia mais adiantada fez com que novos espaços fossem ocupados para as atividades econômicas, criando o que Castells (1999) chama de sociedade em redes. Essa interiorização da economia acompanha os espaços ambientalmente disponíveis e revela a necessidade de deslocamento de mão de obra para distante de suas origens.

Não se refere aqui àquele profissional cuja atividade é eminentemente comercial, na qual se justificam as viagens que fazem parte da estrutura e escopo do trabalho. Mas, aos gestores e executivos, profissional cujo domicílio torna-se móvel e pendular, por força da mobilidade exigida na dinâmica sócio-organizacional em que trabalham. Esses profissionais, deslocam-se de forma sistemática, inserindo-se aonde quer que se encontre a estrutura empresarial do cliente.

Meu interesse por esse assunto se consolidou ao longo de toda minha trajetória profissional como Consultora em Treinamento e Desenvolvimento e mais recentemente como *Coach*, atendendo a centenas de executivos por mais de duas décadas, nos Programas de Desenvolvimento para as grandes empresas e multinacionais de Uberlândia e região.

Os relatos do sentimento de perda de raízes, sensação de pouco pertencimento, estresse, solidão compartilhada, prejuízo na qualidade de vida, dificuldades de investimento no aprimoramento acadêmico e consequentes desmotivação no trabalho, me levaram ao desejo de entender e pesquisar sobre esse assunto.

Como o relatado e de certa forma acompanhado, a mobilidade se insere no cotidiano das organizações e faz parte do meio ambiente organizacional desses profissionais nômades. Funciona como um dos requisitos para a contratação de um executivo ou gestor, a disponibilidade para viagens e para constantes deslocamentos.

A relevância do tema, portanto, se verifica pelo crescente processo de realocização das empresas, fusões e aquisições, que de certa forma funciona como uma espécie de cenário onde emerge que chamo de profissionais nômades corporativos.

Esse processo tem ocorrido nas médias ou grandes cidades que vivenciam os impactos provocados pela dinâmica da globalização das sociedades em redes. Essas cidades vivenciam esse fenômeno com a chegada de várias empresas que trazem com elas, a necessidade da diversidade de profissionais oriundos de várias partes do país e/ou do mundo, sendo portanto um celeiro fértil para se entender e vivenciar a relevância desse tema.

Os novos tempos no contexto empresarial, organizacional, social e humano, com certeza, criam uma nova identidade profissional. A exigência da disponibilidade de uma carreira, aonde a mobilidade por parte de seus profissionais, se apresenta como uma condição esperada e exigida pelo mercado global, ao mesmo tempo reforça esse conceito como um valor desejável e obriga, impulsiona esses profissionais a que se submetam aos ônus e bônus de uma vida nômade.

### **3. VIABILIDADE**

A viabilidade para esse projeto de pesquisa encontra respaldo no meu trabalho como entrevistadora, consultora, *headhunter*, treinadora e *coach* o que me habilita a trilhar os caminhos em busca dos saberes sobre esse tema.

O acesso a empresas do Grupo Algar se dá em função das atividades desenvolvidas ao longo de minha trajetória como consultora na Universidade Algar, quanto formadora no Programa Talentos em Desenvolvimento para gestores, executivos e futuros executivos do Grupo.

Segundo Freitas (2009), existe um “novo conceito do homem e da sociedade de forma múltipla e móvel, como atestam estudos antropológicos, sociológicos e psicológicos recentes”. Pretende-se estudar não o novo homem, mas o novo profissional que surge a partir das novas premissas de trabalho.

A área de estudo é nova, trazendo a característica da constante mutação e desafio que o tema sugere, de forma bastante atraente para os profissionais, estudantes, professores e gestores que se dedicam ao estudo e pesquisa sobre o comportamento humano nas organizações.

#### **4. PROBLEMATIZAÇÃO**

- Quais as conseqüências que a mobilidade dos profissionais “nômades” corporativos traz ao cotidiano individual, social e do trabalho?

##### **Problemas Específicos**

- De que forma a mobilidade dos profissionais “nômades” corporativos contribuem para a formação de uma nova identidade?
- Como a mobilidade se torna num valor sócio-organizacional?

#### **5. OBJETIVOS GERAIS**

- Conceituar os profissionais “nômades” corporativos e identificar os impactos, reflexos e influências da mobilidade no cotidiano individual, social e do trabalho.

##### **Objetivos Específicos**

- Levantar os elementos que contribuem para a criação de uma nova identidade profissional, levando-se em conta a mobilidade.
- Levantar e avaliar os impactos que o distanciamento dos profissionais “nômades” gera na dinâmica da organização.
- Identificar as conseqüências que as ausências dos profissionais “nômades” acarretam para sua equipe no contexto organizacional.

- Analisar a importância que o uso de tecnologias de comunicação (conference call, vídeo conferências, entre outras) exerce na interação dos profissionais “nômades” corporativos no contexto organizacional, familiar e pessoal.

## 6. REFERENCIAL TEÓRICO

Distâncias geográficas e a separação dos continentes e das nações remetem a pensar em termos mais conceituais do que físicos, objetivos e reais. O posicionamento como unidade global, proporciona conexões e “contatos” através das redes de tecnologia e de comunicação, condicionando a um bloco único, sem fragmentações territoriais.

Sennett (1999) reflete sobre a ênfase da flexibilidade exigida, valorada e requerida como condição para minorar os efeitos da burocracia e suas consequências no estabelecimento de formas rotineiras e automáticas de antigos processos de trabalho.

A modernidade espera que tenhamos profissionais ágeis, prontos para as novas exigências e expectativas do mercado globalizado, ligados e conectados às mudanças e transformações que são consequentes da evolução entre capital e trabalho.

Sennett (1999) reflete sobre a ênfase da flexibilidade exigida, valorada e requerida como condição para minorar os efeitos da burocracia e suas consequências no estabelecimento de formas rotineiras e automáticas de antigos processos de trabalho.

Beck (1999, p. 46) define globalização como a “experiência cotidiana da ação sem fronteiras nas dimensões da economia, da informação, da ecologia, da técnica, dos conflitos transculturais e da sociedade civil”.

As novas formas de conceber a relação entre trabalho e emprego, aliadas ao agravamento dos problemas gerados pela globalização, vêm carregadas de elementos e conceitos que aprofundam o abismo da exclusão social entre os povos.

Segundo Aguiar (2005), o processo de globalização é perverso para os países emergentes, especialmente, e de forma massacrante para aquelas populações que já são normalmente excluídas em função de não estarem consonantes com as exigências educacionais e econômicas necessárias a uma integração na sociedade como atores e não como espectadores de um contexto ao qual não pertencem.

Chiavenato (2005, p.31), refere-se ao termo ocupabilidade, como a “capacidade de manter uma atualização profissional intensiva e constante que assegure flexibilidade, oportunidades de carreira, projetos, tarefas, dentro ou fora da organização”. Essa

ocupabilidade desponta como sinalizador das condições para a manutenção do emprego em tempos de mudanças marcadas pela tecnologia da informação e globalização.

É incontestável a necessidade do surgimento de um novo perfil de profissional, que atenda as novas demandas tecnológicas, sociais e organizacionais.

Nesse cenário atropelado pelas mais variadas solicitações, ávidos por novas estruturas e ainda carente de uma identidade forte e bem definida, que encontramos nossos profissionais “nômades”, atônitos ante as diversas e tantas exigências do cotidiano organizacional, pessoal e social.

Ter ampla e constante disponibilidade para se desdobrar em termos de estar ao mesmo tempo em um e tão variados lugares, embora plugados, ainda prisioneiros das armadilhas das inúmeras e ofertáveis tecnologias de comunicação, que trouxeram não só as facilidades de contato, rapidez e compressão do tempo e espaço, como a sensação de estranhamento e rejeição.

Elias (2000, p.38) fala do processo aonde “...percebiam os novatos como um grupo de intrusos, a quem se referiam como eles e que pretendiam manter à distância”. É esse “estranhamento”, essa sensação de ser estrangeiro mesmo fazendo parte do universo cultural, social e organizacional, que encantou meu desejo de entender melhor e determinar um novo perfil profissional ditado pelas exigências da mobilidade e apreendido pelo ir e vir dos novos nômades corporativos.

A convivência num mundo plural (diferenças dentro das diferenças), segundo Freitas (2009), nos faz lançar mão das nossas competências internas que nos ajudem a uma compreensão mais ampla e melhor do outro, da habilidade em desenvolver soluções conjuntas para problemas comuns e buscar novas oportunidades juntos. Esse nos parece o cenário diário do nosso profissional nômade...

Num processo de globalização com seus riscos e incertezas, mas já não mais tendo como recuar, se faz imperativas mudanças nos paradigmas do pensamento. Essas mudanças desafia-nos (GIDDENS, 1996 apud AGUIAR, 2005, p.8) a “ [...] pensar o complexo pressupõe o abandono do pensamento reducionista e simplificador de causa-efeito”, pois é necessário o surgimento de novos e próprios destinos, oriundos de uma consciência crítica e competência reflexiva que contribua para outros rumos da sociedade.

A nossa realidade atual não permite mais a linearidade de raciocínio para o entendimento e compreensão dos acontecimentos, como já foi predominância do pensar na era industrial moderna. Estamos em época de conflitos e incertezas que se alternam e traçam

nossos e novos destinos profissionais e norteiam muitas decisões dentro do mundo do trabalho.

A entrada da tecnologia e mais especificamente a tecnologia da informação, mudou a forma das interações e relações no mundo dos negócios em todos os níveis, dando origem a uma série de novas ações, possibilidades e perspectivas. O profissional nômade, mantido e sustentado com o advento dessas novas realidades e estratégias, surge como perfil profissional da era da tecnologia de informação, da mobilidade funcional e do fenômeno da globalização.

Chiavenato (2005), ressalta nossa atenção para a organização das sociedades modernas em torno das redes sociais que integram e fazem o papel de facilitador da vida familiar com os locais de trabalho. O tempo real de comunicação e a rapidez com que a mesma se estabelece parece ser um fator de apoio para os profissionais em tempos de outras e novas realidades tecnológicas. Será que isso pode ser entendido como uma possibilidade de manutenção das atividades dos profissionais nômades, com menos impacto negativo em suas vidas pessoais?

O referencial teórico a ser utilizado para o entendimento e compreensão do contexto aonde emerge e se insere o profissional desse nosso estudo, será *a priori* baseado nas ideias de Castells (2011), que aborda as questões relativas ao estabelecimento da dinâmica econômica e social advinda com a nova era da informação, examinando também os processos de globalização e as exclusões de povos e nações pelas redes de informação; Elias (2000), com sua valiosa contribuição para o pensar sobre superioridade social e moral, autopercepção e reconhecimento, pertencimento e exclusão dentro da dimensão de vida social; Aguiar (2005), com sua proposta interdisciplinar de se pensar e repensar a organização, no resgate da pessoa humana, das suas capacidades de manter a liberdade de vir a ser livre, do desenvolvimento de uma competência reflexiva e consciência crítica; Zanelli (2004), lançando questionamentos e pensares a respeito do trabalho enquanto prática transformadora da realidade, do reconhecimento da condição ontológica do ser humano; Freitas (2009), contribuindo com seus estudos sobre a mobilidade nas organizações; Giddens (1991), com seus saberes sobre a modernidade que tanto inquietam a pesquisadoras; Chiavenato (2005) e suas contribuições para a dinâmica das organização num mundo cheio de tecnologias e suas propostas da administração e gestão nesses novos tempos.



## 7. METODOLOGIA

Trata-se de um assunto a ser abordado de forma interdisciplinar, visto que o fenômeno envolve a aplicação de vários ramos do conhecimento humano.

O profissional nômade será analisado fundamentalmente à luz da Administração, Sociologia e Psicologia. Todavia os aspectos concernentes aos outros ramos do conhecimento também devem ser abordados.

As implicações jurídicas, ambientais, tecnológicos, filosóficos e até mesmo em relação à saúde mental, não podem ser olvidadas na abordagem do tema.

Segundo Robbins (2002), a “pesquisa trata da coleta sistemática das informações” e ainda seguindo seu raciocínio, a importância da pesquisa no contexto organizacional é o fato da contribuição para o aumento de conhecimentos sobre o meio ambiente organizacional, nesse caso traduzido na figura dos profissionais nômades.

Entendendo o que Spector (2006) reforça em suas observações, cuidamos para que a esta pesquisa seja fundamentada nas práticas das organizações, a fim de refletir o que enquanto pesquisador se faça relevante e profícuo conforme os objetivos desse estudo.

Esta pesquisa se insere no contexto da interdisciplinaridade, cuja investigação utilizará a abordagem qualitativa de caráter descritivo e exploratório e a abordagem quantitativa para avaliação de dados numéricos e percentuais.

Os profissionais nômades dessa pesquisa, são profissionais efetivos do Grupo Algar, que se prestam serviços no Rio Quente Resorts, município de Caldas Novas/GO em função da demanda oriunda das atividades inerentes à holding. Trata-se de profissionais cuja *expertise* tanto em gestão de pessoas, quanto na sua área de atuação, se diferenciam dentro da estrutura organizacional, constituindo em uma população de profissionais de mão de obra bastante especializada, cara, experiente, e que conhecem, praticam e transmitem os valores e cultura do Grupo.

No presente estudo, nos ateremos à empresa do Setor de Turismo, Rio Quente Resorts, por ser líder no mercado nacional hoteleiro, e o maior parque aquático de águas quentes do Brasil, formado por um complexo de lazer também estruturado como centro de convenções e atendendo a mais de 1 milhão de clientes ano.

O Rio Quente Resorts, é um empreendimento que utiliza uma mão de obra carente na região do interior de Goiás, necessitando de formação e de acompanhamento pelos gestores da *holding*, crescendo o número de profissionais que prestam serviços para essa empresa.

A metodologia utilizada será a de pesquisas bibliográficas com a leitura de textos impressos e eletrônicos sobre o tema profissionais nômades e o meio ambiente organizacional, com a elaboração do fichamento das leituras e, para o levantamento dos dados será elaborados questionários estruturados com perguntas fechadas e entrevistas.

**O Universo** onde se insere a pesquisa são os profissionais efetivos gestores e executivos do Grupo Algar, prestadores de serviços na empresa Rio Quente Resorts, que atendam ao perfil dos profissionais nômades, cuja amostra perfaz uma média de 20 profissionais. Estes serão escolhidos a partir de questionários e entrevistas num trabalho de prospecção da amostra.

**O processo de inclusão**, ou seja, os requisitos significativos e relevantes para compor o perfil desejado dos sujeitos de nossa pesquisa serão determinados pelos seguintes fatores que formam os critérios da amostragem típica ou por conveniência: tempo mínimo de trabalho efetivo na organização (06 meses), formação acadêmica de nível superior, função gerencial ou executiva e mobilidade semanal de deslocamento para o Rio Quente Resorts, durante o mês de trabalho. Esse processo de inclusão é justificado uma vez que são esses os sujeitos que detêm as características necessárias para responder aos objetivos dos questionários e entrevistas e compor o perfil de nosso objeto de estudo.

**O critério de exclusão dos profissionais** para a pesquisa se justifica tendo em vista o fato de não estarem diretamente envolvidos nos critérios da amostragem elencados como condição para participarem dessa pesquisa.

### **Objeto de estudo**

O objeto de estudo está dirigido aos profissionais nômades e o meio ambiente organizacional em virtude da riqueza de dados que oferece o mesmo enquanto fornecedor na coleta de evidências necessárias para responder as questões da pesquisa.

### **Sujeitos da pesquisa**

Profissionais de ambos os sexos, com nível superior em diversas áreas de formação acadêmica, que trabalham no mínimo há 06 meses no Grupo Algar, ocupando o cargo de gestor ou executivo, oriundos da Holding, com mobilidade de deslocamento para a

prestação de serviços no Rio Quente Resorts superior a uma vez por semana todos os meses e que prestam serviços para o Rio Quente Resorts, localizados no estado de Goiás na cidade do Rio Quente, município de Caldas Novas/GO.

Ao passarem grande tempo fora de sua base de trabalho na *holding*, distantes do seu grupo de gestão, esse ir e vir semanal, parece acarretar impactos nos âmbitos organizacional, social e pessoal, o que confere uma nova identidade profissional, objeto de interesse da nossa pesquisa.

### **Coleta de informações**

Para coleta dos dados da pesquisa, utilizar-se-á de questionários e entrevistas individuais de valor quantitativo e qualitativo. O público alvo serão os gestores e executivos de ambos os sexos que trabalham viajando no mínimo 04 vezes por mês de forma intensa nos últimos 05 anos.

As entrevistas serão montadas utilizando o modelo e ferramentas do *coaching* (WHITMORE, 2006) com direcionamento sempre do presente para o futuro, buscando a atribuição entre o trabalho e satisfação.

### **Benefícios da pesquisa**

Os benefícios são muitos uma vez que se pretende conhecer uma realidade nova fruto da reestruturação produtiva com impactos no mundo do trabalho. Espera-se que os frutos da pesquisa permitam a realização de atividades sócio-psicológicas que possam contribuir com uma melhor qualidade de vida desses trabalhadores.

### **Riscos da pesquisa**

Os riscos são mínimos, mas eles podem acontecer, caso os prestadores de serviços da Algar, ao se conscientizarem dos problemas pessoais e/ou psicológicos vivenciados no trabalho e em família aflorarem, trazendo consigo tristezas, depressões. Caso ocorra algum

problema aos sujeitos da pesquisa, será sugerido posterior encaminhamento para atendimento psicológico.

Termo de Conhecimento Livre e Esclarecido – Será elaborado o TCLE, contendo as informações da pesquisa, os riscos, os benefícios, enfim todas as informações que o sujeito da pesquisa deve conhecer. A proposta é de reunir os participantes da pesquisa e apresentar o TCLE, e somente após a aprovação individual, pelos sujeitos, começará a aplicação dos instrumentos de pesquisa.

Os questionários serão respondidos individualmente, em lugar previamente combinado, garantindo a privacidade do sujeito..

### **Destino das informações**

As informações fornecidas pelos sujeitos serão utilizadas para a elaboração da dissertação, artigos científicos e após cinco anos serão incineradas.

### **Resultados esperados**

Esse estudo será útil para todos os profissionais da área de Recursos Humanos, mais especificamente os que trabalham com Desenvolvimento Organizacional, gestores, alunos e sociedade como um todo.

O desejo de lançar mais que uma nova visão, um novo olhar e nova atitude para os profissionais, que de maneira nômade, empreendem uma caminhada levando a cultura, valores, tecnologia, saberes, *expertises*, conhecimentos e habilidades numa bagagem única, que faz parte do seu trabalho como “ambulante do conhecimento”.

Segundo Siqueira (2009), o reconhecimento enquanto profissional de um indivíduo se inicia ao emergir na cultura da organização, obtendo com esse “rito de passagem” o reconhecimento como membro efetivo do grupo organizacional.

A contribuição desses profissionais para uma nova dimensão estrutural de trabalho, histórico e geográfico, que se avizinha com os aspectos oriundos da globalização e mais recentemente com as dificuldades econômicas surgidas com a crise mundial, faz com que o tema, adquira vida própria e cresça nesses dois anos de mestrado.

Está previsto, ainda, a elaborados de artigos para serem publicados em revista *qualis*, apresentação dos resultados da pesquisas em simpósios e congressos.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, M.A.F. *Psicologia aplicada à administração: uma abordagem multidisciplinar*. São Paulo, Saraiva, 2005.
- ALTHUSSER, L. *Ideologia e aparelhos ideológicos do Estado*. Lisboa. Presença, 2004.
- BAUMAN, Z. *A modernidade líquida*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2001.
- CHIAVENATO, I. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. Rio de Janeiro, Elsevier, 2005.
- CASTELLS, M. *O poder da identidade*. São Paulo, Paz & Terra., 1999.
- FLEURY, M. T. ; FLEURY. *A aprendizagem e inovação organizacional: as experiências do Japão, Coréia e Brasil*. São Paulo, Atlas. 1997;
- FREITAS, M. E. *A mobilidade como novo capital simbólico nas organizações ou sejamos nômades?* Rio de Janeiro, FGV, 2009.
- FREITAS, M. E. Multiculturalismo: vida de executivo expatriado – a festa revestida de riso ou de choro. In: VERGAR, S & DAVEL, E. *Gestão de pessoas e subjetividade*. São Paulo, Atlas, 2001.
- GIDDENS, A. *A consequência da modernidade*. São Paulo, Editora UNESP, 1991.
- IANNI, O. *A sociedade global*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2011.
- MORIN, E.; KERN, B. *Terra-Pátria*. Porto Alegre, Sulinas, 1995.
- ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. São Paulo. Prentice Hall, 2002.
- SEMPRINI, A. *Multiculturalismo*. Bauru, Edusc, 1999.
- SIQUEIRA, M. V. S. *Gestão de Pessoas e Discurso Organizacional*. Curitiba, Juruá, 2001.
- SPECTOR, P. E. *Psicologia nas organizações*. São Paulo, Saraiva, 2006.
- WHITMORE, J.S. *Coaching para performance: aprimorando pessoas, desempenho e resultados*. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2006
- ZANELLI, J.C. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre, Artmed, 2004.