

A CULTURA DAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORANEAS E O PARADIGMA NA CONSTRUÇÃO DE CARREIRAS

Daiana Larissa Camargo¹; Diego Suavi Guilherme²; Marcela Lanzoni Pereira³; Maria Gabriela Soares Bergamo⁴; Otávio Picoloto Neto⁵; Danielle Augusto Zacaib de Oliveira⁶.

¹Aluna do curso de Gestão de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB
daianalarissacamargo@hotmail.com

²Aluno do curso de Administração – Faculdades Integradas de Bauru – FIB
diegoguilhermeadm@hotmail.com

³Aluna de Gestão de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB
marcelalanzoni1990@gmail.com

⁴Aluna do curso de Administração – Faculdades Integradas de Bauru – FIB
gabysouares05@gmail.com

⁵Aluno do curso de Administração – Faculdades Integradas de Bauru – FIB
otavio_picoloto@hotmail.com

⁶Professora dos cursos de Administração/ Gestão de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB danizacaib@gmail.com

Grupo de trabalho: ADMINISTRAÇÃO
TECNOLOGIA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Palavras-chave: Carreira, Contemporânea, Construção.

Introdução: Um dos paradigmas contemporâneos sobre a construção de carreira é o de que o processo de aconselhamento não deve mais orientar o sujeito a seguir profissões que eventualmente se ajustem às suas competências pessoais, mas buscar contemplar seus objetivos pessoais aos contextos cultural e socioeconômico no qual está inserido.

Objetivos: Este trabalho tem como objetivo explicar, de forma clara e sintetizada, como as mudanças do mundo contemporâneo possibilitam ou não, a construção de um plano de carreira.

Relevância do Estudo: A construção de carreira é um tema candente na atualidade. Tornou-se um assunto em destaque pela importância que se tem, principalmente no quesito organizacional e operacional de uma empresa.

Materiais e métodos: Foi realizado um estudo de revisão literária, com objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto. Utilizando fontes eletrônicas tais como Scielo, e Psicologia.pt.

Resultados e discussões: Cada organização apresenta particularidades que dão conta não só dos seus objetivos, mas expressam a sua identidade perante o público interno e externo. (CARVALHO, 2015). Sucesso (2012), esclarece que as vastas interações humanas que ocorrem na convivência dos indivíduos de uma organização intensificam valores e crenças que motivam comportamentos individuais e coletivos. A estes fatores, dá-se o nome de cultura organizacional. É possível entender que a cultura exerce um grande impacto sobre a organização. A maneira como ela se porta, a forma de pensar e agir e seu poder de diferenciação perante as demais organizações (CARVALHO, 2015). Pode-se afirmar que, a cultura é o que vai diferir uma organização da outra e essa é característica mais marcante de qualquer organização. É através dela que os membros sobrevivem, socializa-se e modifica-se com a mesma. (BACKES, 2011). Algumas vezes é de se pensar que esta modificação nem sempre é sadia. Nadolny e Tavares (2015) expõem que, paralelamente ao crescimento econômico e as mudanças dos processos produtivos, os males a saúde do trabalhador vem crescendo de forma desproporcional. Entre esses males, o workaholismo e síndrome da Burnout. A influência das características atuais do trabalho sobre a saúde psíquica dos

trabalhadores pode decorrer de inúmeros fatores e situações, entre as quais, as transformações recentes no contexto do capitalismo contemporâneo e a precarização do trabalho.

Nesse viés a de se pensar como planejar o desenvolvimento de uma carreira e um contexto com tantas mudanças, competitividade e economia instável. Segundo (Savickas, 2009), a concepção de carreira surgiu em um contexto marcado por relações hierárquicas e estabilidade no trabalho. Sob um novo ponto de vista, a trajetória linear e previsível da carreira cedeu lugar a individualização dos processos de intervenção. (Duarte 2013). Atualmente, enfatiza-se que o processo de aconselhamento de carreira deve apoiar o sujeito na construção de sua própria trajetória de carreira, ao invés de orientá-lo a seguir profissões que eventualmente se ajustem a suas competências pessoais. Esse paradigma contemporâneo busca contemplar a multiplicidade de objetivos e transições de cada sujeito particular, em interação com o contexto cultural e sócio econômico que influencia suas escolhas e demanda contantes adaptações profissionais (Fiorini, 2016).

Conclusão: Através das pesquisas concluiu-se que as relações de trabalho estão mudando, flexibilidade, terceirização e adaptação são palavras essenciais no desenvolvimento de carreiras, caso contrário cada vez mais as pessoas adoecerão pelas frustrações de não conseguir atingir aquilo que se planejou ou não atender as expectativas criadas em um contexto de regras, valores e crenças diversos ao das organizações contemporâneas.

Referências

CARVALHO, P. S. Cultura e mudança organizacional: **Compreendendo o indivíduo na organização**. Psicologia.pt - O Portal dos Psicólogos. 2015. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0893.pdf>>. Acesso em: 13 set 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

FIORINI, M. C. Desenvolvimento de carreira: **Percurso histórico e paradigma atual**. Psicologia.pt - O Portal dos Psicólogos. 2016. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1012.pdf>>. Acesso em: 13 set 2018.

NALDONY, L.; TAVARES, G. R. **Desenvolvendo cultura de segurança por meio de oficina de melhoria das condições de trabalho**. Psicologia.pt - O Portal dos Psicólogos. 2015. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1220.pdf>>. Acesso em: 13 set 2018.

SOARES, A. R. L. **A influência do workaholismo no comportamento interpessoal em empresas**. Psicologia.pt - O Portal dos Psicólogos. 2018. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1163.pdf>>. Acesso em: 13 set 2018.

TERENAS, N. **A ecologia organizacional**. Psicologia.pt - O Portal dos Psicólogos. 2012. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0622.pdf>>. Acesso em: 13 set 2018.

DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Eliel de Souza Júnior¹; Lucas Roberto Silva Castelani²; Luana dos Santos Moura³; Prof.^a Marisa Sormani Bastos-Marques⁴

¹Aluno do curso de Administração – Faculdades Integradas de Bauru – FIB –
elielgraia1@gmail.com;

²Aluno do curso de Administração – Faculdades Integradas de Bauru – FIB -
lucas.castelani90@hotmail.com;

³Aluna do curso de Gestão de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB -
luuhmoura1999@outlook.com.

⁴Professora do curso de Administração – Faculdades Integradas de Bauru – FIB –
marisainteragir@gmail.com

Grupo de trabalho: ADMINISTRAÇÃO/ RECURSOS HUMANOS.

Palavras-chave: Comunicação, treinamento, motivação e desenvolvimento.

Introdução: O desenvolvimento é um processo de curto e médio prazo, por precisar de organização e cooperação. É através de treinamentos que conseguimos fazer com que os colaboradores adquiram conhecimentos e habilidades acima dos objetivos desejados. Já o desenvolvimento, está caracterizado mediante um processo dinâmico de melhoria, que implica em uma mudança na evolução, no crescimento, incremento e avanço de uma nova tecnologia.

Objetivos: Entender quais os métodos fundamentais para a motivação do cliente interno no ambiente de trabalho.

Relevância do Estudo: O estudo do desenvolvimento busca entender a necessidade do trabalhador e ajudá-lo com técnicas, métodos, treinamento e muito diálogo, buscando um retorno como a evolução do mesmo. Existe uma grande carência nas empresas ao ter alguém que se importe com o funcionário independente do cargo ocupado, o mesmo deve se sentir importante e valorizado, conseguindo alcançar um desempenho melhor como o convívio entre chefes, coordenadores, funcionários, produzindo grandes frutos com seu empenho e motivação. O desenvolvimento é o encaixe perfeito para todas as empresas, neste trabalho vamos entender sua importância e a diferença que traz aos funcionários.

Materiais e métodos: Nesta pesquisa foram utilizadas como base cinco referências que contém entre elas artigos científicos, livros e revistas, que apresentam o principal objetivo de abordar o desenvolvimento humano de diversas formas. Desde que atenda às necessidades dos colaboradores seus aprimoramentos e evoluções.

Resultados e discussões:

A medida com que o indivíduo vai adquirindo o seu determinado conhecimento, o seu controle, suas necessidades, tendem a fazer com que esses sentimentos automaticamente vão se extinguindo. Assim como nesse estudo foi constatado que os homens que já eram orientados e que não omitiam qualquer tipo de informação se sentiam mais seguros e confiantes diante de novos desafios (1998, p.7). O conhecimento e o sua vontade de interferir para ajudar é muito grande, mas sua insegurança é um tanto quanto maior, sendo assim podemos analisar fatos para que evitar estes acontecimentos e acabar ajudando ao seu colega de trabalho. Segundo o Caderno de Graduação (2013, p.2), a competição se faz cada vez mais difícil entre as empresas, tornando assim o seu crescimento um resultado da inovação que se cria no mercado. Após necessário o desenvolvimento de novas tecnologias, idéias e aprimoramentos, a empresa foi se adaptando as novas funções mercadológicas e sociais em que se envolvem.

Dentre essas alterações vieram algumas facilidades para os colaboradores, podendo ajudar em sua produtividade, seu crescimento profissional e pessoal.

A grande importância disso tudo é trabalhar o desenvolvimento humano, onde o colaborador passa a entender um pouco melhor o que sente, quais são os seus deveres e satisfações.

Um dos maiores desafios no ramo da administração é fazer com que todo o pessoal se adapte ao ambiente de trabalho para apropriar-se dos talentos e habilidades que o indivíduo tem por si só. Entretanto, foi utilizado o desenvolvimento de novos treinamentos para que a concepção pudesse ser alterada e o desempenho se elevar cada vez mais. (2003, p. 10-11). O que tornava isso um desafio para os administradores acabou quando chegou um profissional na área de desenvolvimento, onde se uniu com o administrador para saber o que ele desejava do profissional para que assim pudesse trabalhar o que ele deseja.

Uma parte que afetava o desenvolvimento do homem dentro do ambiente empresarial são os sentimentos de insegurança e o medo. Medo de demonstrar quais são os seus desejos e capacidades, assim pode acabar sofrendo alguma perda, ser criticado ou até mesmo diminuir a confiança de seus gestores.

Entretanto, quando é dado um treinamento sempre ao final pede-se um feedback e também sua avaliação perante tudo o que aconteceu, deste modo sem que você se identifique poderá dar suas sugestões de maneira com anônima, caso for alguma sugestão interessante de imediato o gestor já ira incluir para o próximo treinamento.

Conclusão: Conclui-se que o funcionário ao ter um treinamento, uma supervisão e o apoio de um líder. Poderá realizar suas tarefas e responsabilidades de uma forma mais técnica, segura e produtiva. Através dos processos de motivação a sua produtividade tende a aumentar e seu bem-estar tanto social quanto mental na empresa também.

Referências

LEITE, Paula Almeida Ribeiro; LOTT, Tereza Cristina Carneiro. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. IN: **OPEN ACCESS REPOSITORY**. v. 6, n. 01, p. 60-78 abr. 2011.

Revista Brasileira de Enfermagem 51 (1), 53-62, 1998 LOPES, Carmen Luci R.; BARBOSA, Maria Alves; TEIXEIRA, Maria Eunice M. and COELHO, Renata Benevides. **La comunicación profesional de salud x cliente delante de las nuevas tecnologías**. Rev. bras. enferm.[online]. vol. 51, n. 1, pp. 53-62. 1998.

PONTE, João Pedro; OLIVEIRA, Hélia; VARANDAS, José Manuel. **Formação de professores de Matemática: Explorando novos caminhos com outros olhares**, p.159- 192, 2003.

MARCHI, Marisa Oliveira; SOUZA, Thiago Meneze; CARVALHO, Maria Balbina. Treinamento e desenvolvimento de pessoas. Cadernos de Graduação - Ciências Humanas e Sociais. Aracaju. v. 1,n.16, p. 29-40, mar. 2013

PASSOS, Andréa Pereira. **Necessidade de treinamento e desenvolvimento pessoal**. Trabalho de aproveitamento em metodologia da pesquisa (Curso de Gestão de RH) 1 semestre. Rio de Janeiro, Universidade Candido Mendes – UCAM, 2003.

RETENÇÃO DE TALENTOS GERAÇÃO PÓS MILLENIALS

Jackeline Jesus dos Santos¹; Rildo Cristiano Gimenez Filho²; Prof. Vinicius Pereira dos Santos³

¹Aluna do Curso de Gestão de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB – jackebarralsantos@gmail.com

²Aluno do Curso de Gestão de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB – rildobauru@gmail.com

³Professor do Curso de Gestão de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB – mensagemparaovinicuis@gmail.com

Grupo de trabalho: GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Palavras-chave: geração, millenials, retenção, talentos, organização.

Introdução: As empresas vêm buscando estratégias que favoreçam a atração e retenção de talentos nas últimas décadas, devido à crescente rotatividade do capital humano, principalmente entre colaboradores geração Z ou pós millennials. Segundo o estudioso (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2012) incluem na geração Y jovens nascidos a partir do fim dos anos 1970 e início da década de 1980 até os primeiros anos de 2000 (2003-2004). Já a geração Z é a mais recente das gerações e inclui os nascidos a partir de meados dos anos 1990 seu mundo sempre esteve conectado à internet, celulares e a todas as novas mídias e novidades que surgem por conta da tecnologia decorrente da era da informação. Isso porque é uma geração marcada pela velocidade de mudança, a necessidade e a intensidade de interatividade, o fácil acesso à plataformas de informações e o entendimento do mundo, que em conjunto, acaba definindo uma nova forma de ser e de agir na sociedade. Esta geração também possui outro conceito de trabalho, sendo uma geração exigente e que não se satisfaz com pouco, ocorrendo assim um alto índice de turnover e desistência. Isso, conseqüentemente, implica em prejuízos em diversas esferas, especialmente porque se uma organização não se adaptar à geração Y é como ficar para trás. Afinal, eles são a principal fonte da força de trabalho atual. Assim a retenção desses talentos se torna um desafio para a gestão de pessoas.

Objetivos: Compreender as características e de que forma ajuda a reter os profissionais e qual a importância dessa retenção para as organizações contemporâneas.

Relevância do Estudo: A importância desta pesquisa reside no possível auxílio aos futuros profissionais de recursos humanos e administração, demonstrando um dos diversos conflitos e desafios enfrentados nas organizações atualmente, quando se inicia uma pesquisa para o levantamento de retenção do trabalhador na organização.

Materiais e métodos: Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, que, segundo Lakatos (1987) e Marconi (1987), é o levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, jornais, boletins, monografias, dissertações, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo o material já escrito sobre o assunto.

Resultados e discussões: As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingirem seus objetivos e cumprir suas missões e para as pessoas, as organizações constituem um meio pelo o qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais (CHIAVENATO- 2002). Muitos dos processos de manter pessoas na organização focalizam fundamentalmente remuneração, benefícios, condições de trabalho e gestão de conflitos. Na base está à busca contínua e constante de transformar a organização no melhor lugar para se trabalhar (CHIAVENATO- 2003). Com a chegada da nova era da informação e o uso da tecnologia, houve mudanças no cenário de trabalho. Atrair e reter profissionais da geração Y ou millenials passa por dificuldades isso porque é uma geração que busca conhecimento que

os desafiam e valorizam, necessitam de um feedback constante, caso contrários buscam novos horizontes, aumentando a rotatividade nas organizações (PARRYMOIRE, 2010).

As organizações passam a valorizarem o capital intelectual como um requisito importante, neste cenário competitivo os gestores se vêem na obrigação de melhorias quanto ao gerenciamento desse capital (LACOMBRE, 2005). As pessoas são mais motivadas pela necessidade de reconhecimento, de aprovação social e de participação significativa. Ao contrário do que era pregado pelo modelo autocrático, que defende que as pessoas são influenciadas apenas por recompensas salariais, econômicas ou materiais, ou seja, sem considerar o lado de identificação e realização pessoal no trabalho. Sendo assim, a remuneração não é o único atrativo profissional. Como estratégia das empresas, é preciso elaborar um plano de retenção para os funcionários, contendo nele muito mais do que um salário padrão como chamariz principal.

Os benefícios em manter um talento (alguém que entrega resultados reais para o negócio) sendo esse profissional bem qualificado no mercado competitivo contribui com o aumento da produtividade, a otimização do clima organizacional e atração de novos talentos.

Conclusão: Em um ambiente de negócios cada vez mais exigentes, encher a empresa só de benéficos faz com que ela consiga atrair e não reter talentos como a Geração Y ou millenials se tornando assim cada vez mais desafiador, esses profissionais contem propósitos muitos difíceis de endereçar no nível coletivo, uma das características firmes nesses profissionais é ser eclético ora gosta de algo ora de outro, avaliação de desempenhos mensais, auxiliam nisso, outras como: entrevista à distancia, recrutamentos modernizados, holerites digitalizados e uso de software e aplicativos que incentivam e avaliam os profissionais já são úteis em questões de reter talentos. Porém vale lembrar que não cabe só a empresa se qualificar e avança para melhorar, ou seja esse profissional pode mudar de emprego só porque no momento a outro que oferece o que ele quer (um intercambio por exemplo). Reter é tão importante quanto apoiar esse profissional mesmo altamente qualificado, para escolher seu próprio caminho, isto é, o profissional dessa geração busca um vínculo único com a organização escolhida, e a retenção nem sempre será a melhor escolha, saber o que o profissional verdadeiramente quer em sua carreira ajuda nessa escolha.

Referências

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, Oziléa K. G. **Administração de Recursos Humanos**. v. 1, 2. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, Benefícios e Relação de Trabalho: como reter talentos na organização**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

LIPKIN, Nicole; PERRYMORE, April. **A Geração Y no trabalho. Como lidar com a força de trabalho que influencia definitivamente a cultura da sua empresa**. Elsevier: Rio de Janeiro, 2010.

A INCLUSÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Luana dos Santos Moura¹; Mariana Neri de Souza Oliveira²; Vinicius Pereira dos Santos³

¹Aluna do 1º Ano de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB –
luuhmoura1999@outlook.com;

²Aluna do 1º Ano de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB –
mariaananeeri@gmail.com

³Professor do curso de Recursos Humanos – Faculdades Integradas de Bauru – FIB
mensagemparaovinius@gmail.com

Grupo de trabalho: Recursos Humanos

Palavras-chave: Diversidade, receptividade, flexibilidade, comportamentos, organizações e preconceitos.

Introdução: A diversidade é um processo recente e complicado para o qual é necessário dispor de compreensão e paciência. É através de treinamentos e convívio que a amizade e receptividade podem surgir. Assim, a diversidade deve ser trabalhada diariamente, tendo em vista que, para inúmeras pessoas, é um assunto de difícil compreensão ou aceitação.

Objetivos: Fazer com que as organizações enxerguem todos os seus colaboradores da mesma maneira, com um olhar ausente de preconceitos ou diferenciações, considerando que a diversidade envolve questões de sexualidade, gênero e até mesmo raça.

Relevância do Estudo: O estudo da diversidade dentro das organizações ainda é complexo e dificultado. Tanto na contratação, quanto na aceitação pelos membros da equipe, o preconceito e a diferenciação acarretam postura e tratamento inadequados ao ambiente corporativo.

Materiais e métodos: Nesta pesquisa foram utilizados como bases artigos científicos, livros e revistas, que apresentam o principal objetivo de abordar a diversidade e os desafios do profissional de Recursos Humanos.

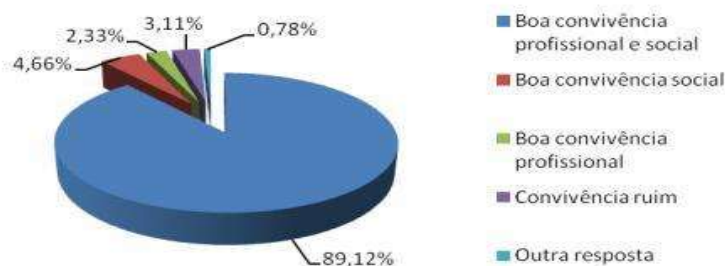
Resultados e discussões: Com este trabalho, discutimos que a diversidade engloba milhares de coisas, dentre elas: gênero, raça, estilo de vida e preferência sexual. É neste exato momento que as organizações devem ser extremamente profissionais e compreender que não se deve misturar o profissional com o pessoal. Entretanto, podemos dizer que a gestão da diversidade tem um papel importantíssimo dentro das organizações, ainda mais ao que diz respeito à homossexualidade. Apesar do quadro de colaboradores das empresas se apresentar cada vez mais heterogêneo, o assunto “diversidade nas organizações” permanece como um tabu. Por este motivo são realizadas inúmeras pesquisas, para comprovar que existem diferenças que acabam interferindo e sendo prejudiciais ao colaborador.

As empresas têm se deparado com um número elevado de funcionários homossexuais em suas equipes de trabalho, fazendo com que encarem a necessidade de romperem com os tabus e preconceitos. O ambiente organizacional acaba afetando os indivíduos e a maneira de agirem. Tendo em vista que as organizações possuem uma grande influência na vida das pessoas, busca-se fazer as relações entre sexualidade e trabalho, analisando melhor a maneira para se agir no cotidiano evitando uma possível discriminação de trabalhadores homossexuais. Para Cox (2001, p 674) “[...] diversidade refere-se à variação de identidades social e cultural entre pessoas que convivem no mesmo sistema, seja de trabalho ou outro grupo qualquer”. Quando se refere à diversidade o que vem em mente, em primeiro momento, é a homossexualidade. Contudo, diversidade vai muito além. “Desde o século XIX a

homossexualidade tem sido objeto de estudo no meio acadêmico no Brasil” (GÓIS, 2004). Fazem necessários estes estudos para que saibam como agir e integrar todos do mesmo modo, para que entendam um pouco melhor antes de se precipitar na hora de falar algo ou tomar alguma decisão.

Após realizar as pesquisas no site da Republica Federativa do Brasil (1988), destacamos inúmeros artigos que defendem a cláusula da diversidade, dando todo o apoio e favorecendo-a na organização. De acordo com Fleury (2000) o principal objetivo da diversidade cultural é administrar as relações de trabalho, as praticas de emprego e a composição interna de seu trabalho.

Em relação ao convívio profissional e social dos colaboradores, notou-se a integração entre os colegas identificando a boa relação que essas pessoas possuem dentro da empresa.



PASTRO et al (2013)

Conclusão: De acordo com os fatos mencionados anteriormente, conclui-se que a junção de acontecimentos e atividades exercidas engloba raízes que interferem na sua vida pessoal e profissional, levando em conta ambientes que se modificam ao passar do tempo e, necessariamente, nos impulsiona a uma adaptação momentânea, rápida e individual. Porém, nos ensina a melhor maneira de agir e se adaptar com a diversidade dentro da organização.

Referências

COX, T., Jr. **Creating the multicultural organization: a strategy for capturing the power of diversity.** Jossey-Bass: San Francisco. 2001

GÓIS, J.B.H. **Desencontros: as relações entre os estudos sobre a sexualidade e os estudos de gênero no Brasil.**In: LOPES, Denilson; BENTO; Berenice; ABOUD, Sérgio; GARCIA, Wilton. Imagem & Diversidade sexual. Estudos da Homocultura. São Paulo: Nojosa Edições, p. 42-48. 2004.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em jan/2017.

FLEURY, M.T.M. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras.** Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 40. n 3, p. 18-25, jul/set.2000.

SANTOS, M.A.F; SIQUEIRA, M.V.S; MENDES, A.M, **Sofrimento no trabalho e imaginário organizacional: ideação suicida de trabalhadora bancária,** Psicologia e sociedade, 2011.