

Referências Bibliográficas

ATKINSON, C. Career management and the changing psychological contract. **Career Development International**, v.7, n.1, 2002, p.14-23.

BARNEY, J. Resource Based Theories of Competitive Advantage: a ten year retrospective on the resource based view. **Journal of Management**, v.27, p.643-650, 2001.

BRANDAO, H.P. ZIMMER M.V. PEREIRA, C.G. MARQUES, F. COSTA, H.V. CARBONE, P.P. ALAMADA, V.F. Gestão de Desempenho por Competências: integrando a avaliação 360°, o Balanced Scorecard e a Gestão por competências. **Anais... XXVIII Encontro da ANPAD**, Brasília, 2005, CD-ROM.

BUYENS, D., VOS A. **Managing the Psychological Contract of Graduate Recruits: A Challenge for Human Resource Management**. Facultet Economie En Bedrijfskunde, Universiteit Gent. Working Paper, n.100, 2001.

CHANLAT, J. F. Modos de Gestão, Saúde e Segurança no Trabalho. In: DAVEL, E. & VASCONCELOS, J. (ed.). **Recursos humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CHANLAT, Jean-François. **Ciências Sociais e Management: Reconciliando o Econômico e o Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

DAVIDSON, P. **The Changing Nature of the Psychological Contract in the IT Industry: 1997-2001**. Research Papers in Human Resource Management, Kingston University, 2002.

DUTRA, J. Gestão de Pessoas com Base em Competências. In: DUTRA, J. (Org.) **Gestão por Competências**. São Paulo: Gente, 2001.

DUTRA, J. Gestão do Desenvolvimento e da Carreira por Competência. In: DUTRA, J. (Org.) **Gestão por Competências**. São Paulo: Gente, 2001.

EBOLI, M. Um Novo Olhar sobre a Educação Corporativa – Desenvolvimento de Talentos no Século XXI. In: DUTRA, J. (Org.) **Gestão por Competências**. São Paulo: Gente, 2001.

FISCHER, A. L. Pondo os Pingos nos “is” sobre as Relações de Trabalho e Políticas de Administração de Recursos Humanos. In: FISHER, R.M. & FLEURY, M.T.L. (org.). **Processo e Relações do Trabalho no Brasil**, São Paulo: Atlas, 1992.

FISCHER, A. L. O Conceito de Modelo de Gestão de Pessoas – Modismo e Realidade em Gestão de Recursos Humanos nas Empresas Brasileiras. In: DUTRA, J. (Org.) **Gestão por Competências**. São Paulo: Gente, 2001.

FLEURY, M.T., FLEURY, A. Alinhando Estratégia e Competências. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. V.44, n.1, 2004.

FLEURY, M.T., FLEURY, A. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2000.

FLEURY, M.T. Aprendizagem e Gestão do Conhecimento. In: DUTRA, J. (Org.) **Gestão por Competências**. São Paulo: Gente, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GUEST, D., CONWAY, N. Communicating the psychological contract: An employer perspective. **Human Resource Management Journal**, v. 12, p. 22-38, 2002.

GUEST, D. The psychology of the employment relationship: an analysis based on the psychological contract. **Applied Psychology: An International Review**, v. 54, n. 4, p. 541-555, 2004.

HERRIOT, P. PEMBERTON, C. Contracting careers. **Human Relations**, v.49, n. 6, p. 757-790, 1996.

INKSON, K., HEISING, A., ROUSSEAU, D.M. The interim manager: prototype of the 21st-century worker? **Human Relations**, v.54, n.3, 2001, p.259-284.

JANSSENS, M., SELS, L., BRANDE, V. Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. **Human Relations**, v.56, n.11, 2003, p.1349-1378.

LOOGMAN, K., UMARIK, M., VILU R. Identification-flexibility dilemma of IT specialists. **Carrer Development International**, v.9 n.2, 2004, p. 323-348.

MAGUIRE, H. Psychological contracts: are they still relevant? **Carrer Development Internacional**, v. 7, n.3, 2001, p.167-180.

MARKS, A. Developing a Multiple Foci Conceptualization of the Psychological Contracts. **Employee Relations** , v. 23, n. 5, p. 454-467, 2001.

MORRINSON, E.W., ROBINSON, S.L. When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. **Academy of Management Review**, v. 22, n. 1, 1997, p.226-256.

MUMFORD, E. Contracts, complexity and contradictions – The changing employment relationship. **Personnel Review**, v. 24, n. 8, p. 54-70, 1995.

PORTER, M. E. **Estratégia Competitiva: Técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1986.

PATE, J.; MARTIN, G., MCGOLDRICK, J. The Impact of Psychological Contract Violation on Employee Attitudes and Behaviour. **Employee Relations**, v. 25, n. 6, p. 557-573, 2003.

PRAHALAD, C.K., HAMEL, G. The Core Competence of the Corporation. **Harvard Business Review**, May - June, 1990.

ROBINSON, S.L. ROUSSEAU, D.M. Violating the psychological contract: not the exception but the norm. **Journal of Organizational Behaviour**, v. 15, p. 245-259, 1994.

ROBINSON, S.L. Trust and breach of the psychological contract. **Administrative Science Quartely**, v. 4, n. 41, p. 574-600, 1996.

ROUSSEAU, D.M. **Psychological Contract on Organizations: understanding written and unwritten agreements**. Thousand Oaks: Sage, 1995.

ROUSSEAU, D.M. Changing the deal while keeping the people. **Academy of Management Executive**, v. 1, n.10, p. 50-58, 1996.

ROUSSEAU, J.J. **O Contrato Social: Princípios do Direito Político**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

RUAS, R. Gestão por Competências: uma contribuição à estratégia das organizações. In: RUAS, R., ANTONELLO, C., BOFF, L. (Org.) **Os Novos Horizontes da Gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SPARROW, P. New employee behaviours, work designs and forms of work organization – What is in store for the future of work? **Journal of Managerial Psychology**, v. 15 n. 3, p. 202-218, 2000.

YIN, R.K. **Case Study Reseach – Design and Methods**. Beverly Hills: Sage Publications, 1986.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

Anexo I – Quadro do Roteiro

Pergunta Roteiro	Categoria de Análise	Referencial Teórico de Apoio
Pré-Mudança		
Como vc descreveria a sua trajetória profissional antes de trabalhar na Technip? Em qtas outras empresas já trabalhou além desta desde que ingressou no mercado de trabalho? Qual foi a média de tempo?	Experiência prévia	- ROSSEAU, D.M. Changing the deal while keeping the people. Academy of Management Executive, v. 1, n.10, p. 50-58, 1996. - ROBINSON, S.L. e ROSSEAU, D.M. Violating the psychological contract: not the exception but the norm. Journal of Organizational Behaviour, v. 15, p. 245-259, 1994.
A qto tempo vc trabalha na Technip? O q te fez vir trabalhar nesta empresa? O que mais lhe chamou a atenção?	Motivação de entrada	- MUMFORD, E. Contracts, complexity and contradictions – The changing employment relationship. Personnel Review, v. 24, n. 8, p. 54-70, 1995. - BUYENS, D. e VOS A. Managing the Psychological Contract of Graduate Recruits: A Challenge for Human Resource Management. Facultet Economie En Bedrijfskunde, Universiteit Gent, Working Paper n.100, 2001.
Ao entrar na Technip, quais eram as suas expectativas em relação à empresa?	Expectativa inicial	- GUEST, D. The psychology of the employment relationship: an analysis based on the psychological contract. Applied Psychology: An International Review, v. 54, n. 4, p. 541-555, 2004.
Início da Mudança		
Para vc, o que é um sistema de gestão baseado em competências? Mesmo que não tenha certeza, o que lhe vem a cabeça? Vc já teve contato anterior com este conceito, em que circunstâncias?	Informação sobre o conceito	- ROSSEAU, D.M. Changing the deal while keeping the people. Academy of Management Executive, v. 1, n.10, p. 50-58, 1996.
Em sua opinião, quais são as oportunidades de melhoria que um sistema de gestão baseado em competências pode proporcionar?	Oportunidades de melhoria identificadas	- FLEURY, M.T. & FLEURY, A. Estratégias Empresariais e Formação de Competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo, Editora Atlas, 2000.
Vc percebeu alguma mudança na empresa, no que diz respeito à gestão, nos último anos? Se sim, como vc a descreveria? Vc consegue perceber as razões que estão levando a empresa à esta tentativa de transformação?	Identificação de mudança	- DUTRA, J. Gestão do Desenvolvimento e da Carreira por Competência. In: DUTRA, J. (Org.) Gestão por Competências. São Paulo: Gente, 2001.
"Em construção"		
Como vc avaliaria as suas expectativas hj? Houve mudança? Em relação à pergunta anterior, o que vc definiria como expectativa (sua em relação a qq outra empresa) e/ou obrigação da Technip?	Expectativa Atual	- ROUSSEAU, D.M. Psychological Contract on Organizations: understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks: Sage, 1995.
Como vc percebe as suas obrigações em contra-partida? Neste contexto, vc consegue deixar claro quando as suas expectativas não são atendidas? Se sim, como busca fazer isto? Vc poderia dar um exemplo? Se não, o q impede?	Obrigações Empresa vs Obrigações Próprias	- MUMFORD, E. Contracts, complexity and contradictions – The changing employment relationship. Personnel Review, v. 24, n. 8, p. 54-70, 1995.
Como vc definiria a sua relação com o seu chefe imediato?	Relação com o chefe	- MAGUIRE, H. Psychological contracts: are they still relevant? Career Development International, v. 7, n.3, 2001, p.167-180.
Quais são os seus planos de carreira? Vc visualiza oportunidades de concretização destes planos na Technip?	Relação com o chefe	- BUYENS, D. e VOS A. Managing the Psychological Contract of Graduate Recruits: A Challenge for Human Resource Management. Facultet Economie En Bedrijfskunde, Universiteit Gent, Working Paper n.100, 2001.
Você acha que existe alguma dissonância entre este discurso e a prática? Em geral, como vc definiria o grau de atendimento das promessas e obrigações por parte da Technip?	Concretização Carreira	- ROBINSON, S.L. e ROSSEAU, D.M. Violating the psychological contract: not the exception but the norm. Journal of Organizational Behaviour, v. 15, p. 245-259, 1994.
Vc investe em seu desenvolvimento profissional independente do que lhe é proporcionado pela empresa? Como? Qdo isto acontece, vc busca atender uma "solicitação" da empresa, ou um desejo pessoal?	Dissonâncias	- SPARROW, P. New employee behaviours, work designs and forms of work organization – What is in store for the future of work? Journal of Managerial Psychology, v. 15 n. 3, p. 202-218, 2000.
Em geral, no seu ponto de vista, quais são os pontos positivos (principais) que a Technip oferece?	Desenvolvimento profissional	- DAVIDSON, P. The Changing Nature of the Psychological Contract in the IT Industry: 1997-2001. Research Papers in Human Resource Management, Kingston University, 2002.
O que hj poderia motivar vc a buscar uma oportunidade profissional em outra empresa?	Ptos Positivos (Confirmação)	- PATE, J.; MARTIN, G. & MCGOLDRICK, J. The Impact of Psychological Contract Violation on Employee Attitudes and Behaviour. Employee Relations, v. 25, n. 6, p. 557-573, 2003.
	Ptos Negativos (Frustração) & Motivos p/Ruptura	- MORRISON, E.W., ROBINSON, S.L. When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. Academy of Management Review, v. 22, n. 1, 1997, p.226-256. - ROBINSON, S.L. Trust and breach of the psychological contract. Administrative Science Quarterly, v. 4, n. 41, p. 574-600, 1996.
		- ATKINSON, C. Career management and the changing psychological contract Career Development International v.7, n.1, 2002, p.14-23.