

Marcelo Pereira da Silva
(Organizador)



A Influência da Comunicação

Marcelo Pereira da Silva

(Organizador)

A Influência da Comunicação

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Karine Lima
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

| Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG) | |
|---|---|
| 143 | <p>A influência da comunicação [recurso eletrônico] / Organizador Marcelo Pereira da Silva. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistemas: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-684-3 DOI 10.22533/at.ed.843190710</p> <p>1. Comunicação – Pesquisa – Brasil. 2. Jornalismo. I. Silva, Marcelo Pereira da.</p> <p style="text-align: right;">CDD 303.48</p> |
| Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422 | |

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A sociedade contemporânea se caracteriza pelo avanço de investigações e inquietações em busca – e em torno – da epistemologia da Comunicação, por meio de estudos de diversas áreas: Jornalismo, Publicidade e Propaganda, Relações Públicas, Marketing, Design, Produção Audiovisual, etc.

Sob o enfoque de campos teórico-metodológico-empíricos que evidenciam a complexidade da Comunicação e sua pluralidade investigativa, este livro coloca na ribalta a influência da Comunicação, tanto a de massa quanto a virtual, considerando-a como instituição social dotada de poder na qual/pela qual transitam discursos, emergentes formas de socialidade, de interatividade, diálogo, negociação, conflito e convivência.

Levamos em conta a onipresença generalizada da Comunicação, haja vista que sua necessidade confunde-se com o ar e faz surgirem diversas pesquisas acerca de seus efeitos e influências, tanto em nível de emissão como de recepção e circulação de sentidos.

Assim, esta obra reúne artigos de pesquisadores de diferentes regiões do Brasil, preocupados com o status da Comunicação e suas influências no contexto de uma sociedade midiaticizada na qual as redes/mídias, sejam de massa, sejam virtuais, ocupam um lugar central na consolidação da democracia, da participação, na ressignificação de práticas de ensino e na construção de um saber que traduza a complexidade do tecido social e responda às aporias do contemporâneo.

Abordamos a Influência da Comunicação por meio de 25 artigos divididos em 3 partes: A primeira engloba discussões a respeito da influência do Jornalismo em suas muitas nuances na sociedade contemporânea; a segunda envolve a influência do ensino, políticas públicas, Comunicação de marcas e participação social; a terceira abarca a influência da Comunicação no contexto das redes/mídias sociais da Internet

Este arcabouço de produções científicas problematiza os influxos do Jornalismo, do ensino e da prática das atividades/profissões da Comunicação e das Redes e Mídias Sociais digitais. Caracterizada pela inter/trans/multidisciplinaridade e proliferação de tecnologias disruptivas, a Comunicação, ontologicamente, tem como propósito fomentar a aproximação dos pontos de vista, produzindo respeito e tolerância; contrariamente, observamos certo alargamento do fetiche da visibilidade e o alastramento da incompreensão do mundo e do Outro.

Necessitamos renovar as condições teóricas, epistemológicas e práticas da Comunicação e do crucial laço social, tão frágil nas sociedades expostas aos fortes ventos da globalização, da midiaticização e do consumismo sem bússola.

(Re)conhecer a essencialidade e a influência da Comunicação para a sociedade, as organizações, os Estados-nação e os sujeitos, tornou-se *conditio sine qua non* para a paz no/do mundo e a redução das desigualdades econômicas, culturais e sociais, admitindo seus desafios e dificuldades, mas abraçando as oportunidades e esperanças que da Comunicação emanam.

Marcelo Pereira da Silva

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| PARTE 1: A INFLUÊNCIA DO JORNALISMO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA | |
| CAPÍTULO 1 | 1 |
| A MULHER JORNALISTA NO CINEMA AMERICANO | |
| Beatriz dos Santos Viana | |
| DOI 10.22533/at.ed.8431907101 | |
| CAPÍTULO 2 | 12 |
| RADIOJORNALISMO EM REDE: AS ADAPTAÇÕES DAS RÁDIOS BAND NEWS DIFUSORA E RIO MAR PÓS-MIGRAÇÃO DE AM PARA FM | |
| Edilene Mafra Mendes de Oliveira | |
| Gilson Vieira Monteiro | |
| Manoela Mendes Moura | |
| Elina Monteiro de Jesus | |
| DOI 10.22533/at.ed.8431907102 | |
| CAPÍTULO 3 | 25 |
| ANÁLISE DA COBERTURA DE PROBLEMAS AMBIENTAIS PELO JORNAL ONLINE “DIÁRIO DE PERNAMBUCO” | |
| Natascha Almeida Dantas | |
| Allan Soljenítsin Barreto Rodrigues | |
| DOI 10.22533/at.ed.8431907103 | |
| CAPÍTULO 4 | 36 |
| PROXIMIDADE NO TELEJORNALISMO: PERSPECTIVAS DE ABORDAGEM NAS ESCALAS LOCAL E REGIONAL | |
| José Tarcísio da Silva Oliveira Filho | |
| DOI 10.22533/at.ed.8431907104 | |
| CAPÍTULO 5 | 55 |
| A REVISTA WIRED COMO DISPOSITIVO: ANÁLISE INTERPRETATIVA DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO DISCURSO MIDIÁTICO | |
| Thalis Macedo Moura | |
| DOI 10.22533/at.ed.8431907105 | |
| CAPÍTULO 6 | 68 |
| “RAZÕES PARA ACREDITAR”: UMA ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE NOTICIABILIDADE DO PORTAL DE BOA NOTÍCIA | |
| Maria Clara Chagas de Menezes | |
| Mariana Fontenele Braga de Sena | |
| DOI 10.22533/at.ed.8431907106 | |
| CAPÍTULO 7 | 78 |
| ENTRECRUZAMENTOS DE NARRATIVAS HISTÓRICAS E FICCIONAIS: A DESILUSÃO DE HENFIL EM TANGA (1987) | |
| Márcia Neme Buzalaf | |
| DOI 10.22533/at.ed.8431907107 | |

CAPÍTULO 8 87

DEUS SALVE O REI E O GOVERNO BRASILEIRO: APROXIMAÇÕES ENTRE A FICÇÃO E A REALIDADE

Evelyn Iris Leite Morales Conde
Fábio Mamoré Conde

DOI 10.22533/at.ed.8431907108

PARTE 2: A INFLUÊNCIA DO ENSINO, POLÍTICAS PÚBLICAS, COMUNICAÇÃO DE MARCAS E PARTICIPAÇÃO

CAPÍTULO 9 99

COMUNICAÇÃO DE RISCO E PARTICIPAÇÃO SOCIAL: UMA PERSPECTIVA INCLUSIVA DE COMUNIDADES TRADICIONAIS EM PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO NO RIO SÃO FRANCISCO

Michele Amorim Becker
Sonia Aguiar Lopes

DOI 10.22533/at.ed.8431907109

CAPÍTULO 10 111

COMUNICAÇÃO DE MARCAS TERRITORIAIS: UM MODELO DE PARTICIPAÇÃO SOCIAL E DE CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES NO E COM O LUGAR

Patrícia Cerqueira Reis

DOI 10.22533/at.ed.84319071010

CAPÍTULO 11 125

DIFICULDADES NA APLICAÇÃO DO DESIGN THINKING PARA O DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS PUBLICITÁRIOS: UMA EXPERIÊNCIA EM SALA DE AULA

Amarinildo Osório de Souza
Camilla Rosas Gomes
Jhonatas Lima de Souza
Melissa Lima Cabral

DOI 10.22533/at.ed.84319071011

CAPÍTULO 12 141

EDUCOMUNICAÇÃO, DISCIPLINA OPTATIVA NOS CURSOS DE LICENCIATURA DO IFCE – CAMPUS ACARÁU

Amaurícia Lopes Rocha Brandão

DOI 10.22533/at.ed.84319071012

CAPÍTULO 13 153

ELEMENTOS PARA A CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS DE ACESSO ABERTO PARA UNIVERSIDADES BRASILEIRAS

Ivanilma de Oliveira Gama
Lidiane dos Santos Carvalho

DOI 10.22533/at.ed.84319071013

CAPÍTULO 14 160

MODERNIDADE LÍQUIDA: A ESTABILIDADE DOS SERVIDORES PÚBLICOS BRASILEIROS FRENTE ÀS INCERTEZAS DA PÓS-MODERNIDADE

Gustavo Freitas Pena Vieira
Rose Mara Vidal de Souza

DOI 10.22533/at.ed.84319071014

CAPÍTULO 15 173

O MERCADO DA BIBLIODIVERSIDADE: UMA BREVE ANÁLISE DA DINÂMICA DE CAPITAIS DAS EDITORAS PATUÁ E LOTE 42

Samara Mirian Coutinho

DOI 10.22533/at.ed.84319071015

CAPÍTULO 16 185

PODCAST ANTROPOFÁGICO: UMA PROPOSTA METODOLÓGICA PARA PRODUÇÕES SONORAS EM COMUNICAÇÃO

Luan Correia Cunha Santos
Lisiane Machado Aguiar

DOI 10.22533/at.ed.84319071016

CAPÍTULO 17 197

O CINEMA E O DUPLO: ANÁLISE MIMÉTICA DO FILME MARINA

Bárbara dos Santos Oliveira
Crislene Susane Fernandes Moreira
Alexandre Bruno Gouveia Costa

DOI 10.22533/at.ed.84319071017

CAPÍTULO 18 208

OS FATORES PROJETUAIS DE CRIAÇÃO DA CAPA DO DISCO *CLUBE DA ESQUINA* (1972)

Valéria Nanci de Macêdo Santana

DOI 10.22533/at.ed.84319071018

PARTE 3: A INFLUÊNCIA DA COMUNICAÇÃO E DAS REDES SOCIAIS DA INTERNET

CAPÍTULO 19 217

CIRCULAÇÃO DE SENTIDOS NA CENOGRAFIA “FUI ENGANADO PELA EMPRESA!” – O DISCURSO DO CONSUMIDOR NO SITE DE REDE SOCIAL RECLAME AQUI

Marcelo Pereira da Silva

DOI 10.22533/at.ed.84319071019

CAPÍTULO 20 230

AS POTENCIALIDADES DA REDE SOCIAL NA ALAVANCAGEM DE EVENTOS ACADÊMICOS

Valéria Macedo
Daniele Dantas
Rodrigo Duarte Guedes
Marcos do Couto Bezerra Cavalcanti

DOI 10.22533/at.ed.84319071020

| | |
|--|------------|
| CAPÍTULO 21 | 243 |
| A COBERTURA JORNALÍSTICA DA IMPRENSA EM ÉPOCA DE NOVAS TECNOLOGIAS E ATIVISMO NAS REDES SOCIAIS | |
| Aline da Silva Novaes Vitória de Figueiredo Brandão Souza | |
| DOI 10.22533/at.ed.84319071021 | |
| CAPÍTULO 22 | 252 |
| EVOcando CARTÕES POSTAIS NO INSTAGRAM: ESTUDO AUTOMATIZADO DE IMAGENS | |
| Tarcízio Silva Mariana Zanotti | |
| DOI 10.22533/at.ed.84319071022 | |
| CAPÍTULO 23 | 266 |
| COMO OS BRASILEIROS PERCEBEM O INSTANTÂNEO ATRAVÉS DA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DA FOTOGRAFIA DIGITAL | |
| Beatriz Vieira e Silva | |
| DOI 10.22533/at.ed.84319071023 | |
| CAPÍTULO 24 | 277 |
| REDES SOCIAIS NA INTERNET E A ECONOMIA ÉTNICA: BREVE ESTUDO SOBRE O AFROEMPREENDEDORISMO NO BRASIL | |
| Taís Oliveira | |
| DOI 10.22533/at.ed.84319071024 | |
| CAPÍTULO 25 | 290 |
| PERSPECTIVAS FOLKCOMUNICACIONAIS: UM OLHAR SOBRE LAMBADÃO E INTERATIVIDADE | |
| Aline Wendpap Nunes de Siqueira Joilson Francisco da Conceição | |
| DOI 10.22533/at.ed.84319071025 | |
| CAPÍTULO 26 | 302 |
| SEMIÓTICA E MEMÉTICA NOS ESTUDOS DE COMUNICAÇÃO | |
| Eduardo Correa de Godoy Maria Clotilde Perez | |
| DOI 10.22533/at.ed.84319071026 | |
| SOBRE O ORGANIZADOR | 314 |
| ÍNDICE REMISSIVO | 315 |

MODERNIDADE LÍQUIDA: A ESTABILIDADE DOS SERVIDORES PÚBLICOS BRASILEIROS FRENTE ÀS INCERTEZAS DA PÓS-MODERNIDADE

Gustavo Freitas Pena Vieira

Universidade Federal do Espírito Santo - UFES,
Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública
Vitória, ES

Rose Mara Vidal de Souza

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES,
Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública
Vitória, ES

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo investigar como os servidores públicos brasileiros enxergam o instituto da estabilidade, que lhes garante permanência e segurança, enquanto inseridos em uma sociedade pós-moderna, ou moderna líquida, em que predominam a inconstância, a fluidez e a incerteza. Para responder ao questionamento, tomou-se por base a caracterização da sociedade contemporânea descrita por Bauman e Lipovetsky. A ela, foi contraposto o caso brasileiro, em que os servidores públicos têm a estabilidade no emprego garantida por lei. Foi, então, realizada uma pesquisa com 307 servidores públicos de uma Universidade Federal, com direito à estabilidade, a fim de avaliar a intenção de permanecer no emprego atual. Os resultados apontam que um emprego dotado de estabilidade tem o condão de gerar nos empregados o desejo de permanência. O controle pela idade, no entanto, demonstra

particularidades quanto aos servidores mais jovens, integrantes da geração Y.

PALAVRAS-CHAVE: Serviço público; Estabilidade; Modernidade líquida; Pós-modernidade.

LIQUID MODERNITY: THE STABILITY OF BRAZILIAN PUBLIC SERVANTS IN THE LIGHT OF POSTMODERNITY UNCERTAINTY

ABSTRACT: The objective of this research is to investigate how Brazilian civil servants see the institute of job stability, which guarantees them permanence and security, while inserted in a postmodern or liquid society, where inconstancy, fluidity and uncertainty predominate. To answer the questioning, the characterization of the contemporary society described by Bauman and Lipovetsky was taken as a basis. It was contrasted with the Brazilian case, where public servants have stability in employment guaranteed by law. A survey was then carried out with 307 public servants of a Federal University, with the right to stability, in order to evaluate the intention to remain in the current job. The results indicate that a job endowed with stability has the ability to generate in the employees the desire for permanence. Age control, however, demonstrates particularities about the younger servers, members of the generation Y.

KEYWORDS: Public service; Stability; Liquid

modernity; Postmodernity.

1 | INTRODUÇÃO

Quão ingrata é a tarefa de buscar pela constância em um mundo em que a única constante verificável é a mudança. A verbalização de Heráclito de que tudo é fluxo, e de que “ninguém se banha duas vezes no mesmo rio”, apesar de cunhada no século V a.C. (SOUZA, 1996, p. 32), nunca pareceu tão atual.

O sociólogo polonês Zygmunt Bauman (1925-2017), no entanto, é quem parece melhor ter descrito o estado da sociedade contemporânea. Em sua obra *Modernidade Líquida*, Bauman caracteriza o momento da pós-modernidade como uma sociedade líquida, fluida, marcada pela inconstância e por uma mobilidade extrema. A revolução tecnológica experimentada no final do século XX, principalmente no campo da tecnologia da informação, acelerou exponencialmente a dissolução de valores tradicionais que a modernidade havia iniciado.

Gilles Lipovetsky, em linha semelhante, adotada na obra *Os Tempos Hipermodernos*, reconhece o advento de uma era posterior à modernidade, que atribui em grande medida à globalização neoliberal e à revolução informática. “Essas duas séries de fenômenos se conjugam para ‘comprimir o espaço-tempo’, elevando a voltagem da lógica da brevidade” (LIPOVETSKY, 2004, p. 62).

A modernidade líquida, assim, traduz uma sociedade de liberdade sem precedentes, mas também uma sociedade de individualismo, de hedonismo, imediatista e consumista. Os objetivos buscados são prioritariamente os de curto prazo, e a satisfação não tende a durar muito, “pois no mundo dos consumidores as possibilidades são infinitas, e o volume de objetos sedutores à disposição nunca poderá ser exaurido” (BAUMAN, 2001, p. 90).

Em um mundo de mudanças vertiginosas, no entanto, há uma situação de aparente contrassenso, verificável no caso do Brasil: uma busca pela permanência, pela perenidade, corporificada na estabilidade de que gozam os ocupantes de cargos públicos.

O presente trabalho visa estudar esse fenômeno supostamente paradoxal, indagando: de que forma o servidor público brasileiro enxerga a estabilidade em um mundo de mudanças e incertezas?

2 | MODERNIDADE LÍQUIDA

Bauman aponta como uma das principais causas para o surgimento de um estágio pós-moderno, ou moderno líquido, o vertiginoso avanço tecnológico, principalmente nas áreas da informática e da comunicação. Como assevera:

“...o longo esforço para acelerar a velocidade do movimento chegou a seu

'limite natural'. O poder se move com a velocidade do sinal eletrônico – e assim o tempo requerido para o movimento de seus ingredientes essenciais se reduz à instantaneidade. Em termos práticos, o poder se tornou verdadeiramente extraterritorial” (BAUMAN, 2001, p. 16).

Trata-se de uma mudança sem precedentes. O espaço sempre foi um elemento determinante do poder: era necessário o domínio de um território para que se pudesse nele exercer a livre influência. A sociedade contemporânea, no entanto, atingiu um nível de evolução na área da tecnologia da informação que tornou o espaço irrelevante: hoje é possível alcançar qualquer ponto do globo terrestre em pouquíssimo tempo, virtualmente tempo nenhum.

Nesse contexto, atrelar-se a um território ou ter a responsabilidade sobre um espaço físico deixou de ser uma vantagem, e passou a ser uma limitação, um fardo. O capital deseja viajar leve e rápido. O poder deseja que a ordem dada de um lado do planeta, seja imediatamente recebida e cumprida do outro: ficar confinado a um espaço territorial é inaceitável, a palavra de ordem é a liberdade.

Essa grande mudança de paradigma trouxe consigo uma enorme mudança de mentalidade. Uma configuração social que valoriza a mobilidade e a velocidade, ao mesmo tempo, prestigia a mudança e a inovação, e despreza a estagnação e a permanência:

“Numa notável reversão da tradição milenar, são os grandes e poderosos que evitam o durável e desejam o transitório, enquanto os da base da pirâmide – contra todas as chances – lutam desesperadamente para fazer suas frágeis, mesquinhas e transitórias posses durarem mais tempo” (BAUMAN, 2001, p. 20).

Lipovetsky soma aos avanços na área da comunicação a passagem do capitalismo de produção para uma economia de consumo em massa. A antiga sociedade do rigor e da disciplina, caricaturada na linha de produção fordista e nos tempos e movimentos tayloristas, é substituída por uma “sociedade-moda”, em que vigoram as técnicas da renovação e da sedução constantes: “enquanto o princípio-moda ‘Tudo que é novo apraz’ se impõe como rei, a neofilia se afirma como paixão cotidiana e geral” (LIPOVETSKY, 2004, p. 60).

Enquanto a mudança e a novidade são entronizadas, a sociedade de consumo eleva a semelhante status divino a escolha, a diversidade de opções:

“A escolha do consumidor é hoje um valor em si mesma; a ação de escolher é mais importante que a coisa escolhida, e as situações são elogiadas ou censuradas, aproveitadas ou ressentidas, dependendo da gama de escolhas que exibem” (BAUMAN, 2001, p. 109).

Destarte, a mudança e a mobilidade, a inovação e a transitoriedade são características indissociáveis da sociedade mundial contemporânea, e permeiam todos os institutos sociais, inclusive, como não poderia ser diferente, o mundo do trabalho.

Bauman exemplifica ao citar a constatação do economista David Cohen de que, nos tempos da modernidade, quem começava um emprego na Ford podia apostar, com segurança, que terminaria a carreira no mesmo lugar. Nos dias atuais, “quem começa uma carreira na Microsoft não tem a mínima ideia de onde ela terminará” (BAUMAN, 2001, p. 144).

Estima-se que um jovem americano com ensino médio deverá trocar de emprego em média 11 vezes antes do fim de sua vida laboral. Essa frequência deve aumentar ainda mais durante a vida profissional da geração atual (BAUMAN, 2001, p. 181). A ética da sociedade de consumo pressiona pela mudança, pela escolha constante, pela exploração da infinidade de possibilidades. Se na sociedade moderna, iniciar e finalizar a carreira no mesmo emprego era sinal de solidez de caráter, e, portanto, motivo de orgulho, fazer o mesmo na era da modernidade líquida é tomado, muitas vezes, como incapacidade ou falta de competitividade, carência de ânimo ou excesso de covardia.

Lipovetsky enfatiza o caráter incessante da mudança e da inovação, impulsionadas pela sociedade globalizada liberal:

“Por toda a parte, a ênfase é na obrigação do movimento, a hipermudança sem o peso de qualquer visão utópica, ditada pelo imperativo da eficiência e pela necessidade de sobrevivência. Na hipernovidade, não há escolha, não há alternativa, senão evoluir, acelerar para não ser ultrapassado pela ‘evolução’” (LIPOVETSKY, 2004, p. 57).

Com isso, era de se esperar que o dinamismo profissional e a rotatividade de empregos fossem tendências progressiva e mundialmente observadas. Em 2011, por exemplo, 37% dos trabalhadores norte-americanos de serviços de acomodação e alimentação deixaram voluntariamente o emprego (BOUSHEY, 2012). A gigante das redes sociais de negócios, LinkedIn, analisou os dados de mais de meio bilhão de profissionais e chegou à conclusão de que, em 2017, 10,9% dos trabalhadores deixaram seus empregos: ou seja, em um mesmo ano, pelo menos 1 em cada 10 profissionais deixou o seu emprego atual (BOOZ, 2018).

O Brasil, no entanto, parece oferecer uma ilha de segurança e permanência em meio ao oceano de incerteza e efemeridade da configuração social contemporânea: a estabilidade no serviço público.

3 | SERVIÇO PÚBLICO E ESTABILIDADE

A estabilidade é um direito outorgado aos servidores públicos estatutários que garante que não serão demitidos do cargo, a não ser que se configurem os requisitos constitucionalmente previstos. O instituto adquiriu sua configuração atual na Constituição Federal através da Emenda Constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998, que deu a atual redação ao artigo 41:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público (BRASIL, 1988).

De acordo com o texto constitucional, o servidor público brasileiro adquire a estabilidade e passa a ter o direito de permanecer no serviço público, desde que cumpridos dois requisitos: (1) tenha completado três anos de efetivo exercício enquanto servidor; (2) seja aprovado em avaliação especial de desempenho, como prevê o parágrafo 4º do artigo 41 da Constituição.

Cumpridos os requisitos, o servidor público brasileiro adquire uma proteção contra a demissão arbitrária, instituto sem correspondente na iniciativa privada. O servidor estável somente pode ser demitido: (I) - em virtude de sentença judicial transitada em julgado (ou seja, definitiva); (II) - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada a ampla defesa; (III) - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada a ampla defesa.

Ou seja, o servidor público estável somente pode ser demitido em razão do cometimento de alguma infração, que enseje a condenação em um processo judicial ou administrativo, ou em razão da não aprovação na avaliação periódica de desempenho.

De outro lado, no entanto, o trabalhador da iniciativa privada pode ser demitido a qualquer momento, inclusive de forma imotivada, bastando que o empregador arque com as indenizações devidas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43). Com as reformas trabalhistas aprovadas em 2017, a demissão do trabalhador, atualmente, não precisa nem mesmo ser homologada pelo sindicato da categoria.

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (BRASIL, 1943).

Assim, dadas as normas a que se sujeitam os trabalhadores da iniciativa privada, verifica-se nesse âmbito uma grande rotatividade laboral, sendo que “mais de 40% dos trabalhadores brasileiros não chegam a completar um ano de tempo de serviço na mesma empresa” (GONZAGA, 2014).

Aquele que opta por ocupar um cargo público no Brasil, portanto, goza de uma defesa valiosa contra o fluxo de mudanças constantes da modernidade líquida. Fluxo esse que frequentemente ameaça atropelar o trabalhador comum, sempre sujeito a perder o emprego frente a uma nova rodada de “redução de tamanho”, de “racionalização”, ou por conta das “mudanças erráticas da demanda do mercado e pressões caprichosas, mas irresistíveis, de ‘competitividade’, ‘produtividade’ e ‘eficácia’. Flexibilidade é a palavra do dia” (BAUMAN, 2001, p. 198).

Sendo assim, o instituto da estabilidade poderia, por si só, ser argumento suficiente para manter o servidor público no cargo indefinidamente, preferencialmente

até o fim de sua carreira profissional, com a sua subsequente aposentadoria. Contudo, há outros elementos a serem considerados na equação.

4 | ESTABILIDADE *VERSUS* PÓS-MODERNIDADE

No estágio da modernidade líquida, em que se valorizam a mudança e a inovação, o instituto da estabilidade no serviço público mais se assemelha a uma instituição tradicional da primeira modernidade. A configuração contemporânea do capitalismo liberal tende a exaltar aqueles que se movem e se adaptam, e a denegrir os que preferem a estagnação:

“... um só objetivo – a instantaneidade. As pessoas que se movem com maior rapidez, que mais se aproximam do momentâneo do movimento, são as pessoas que agora mandam. E são as pessoas que não podem se mover tão rápido – e, de modo ainda mais claro, a categoria das pessoas que não podem deixar seu lugar quando quiserem – as que obedecem” (BAUMAN, 2001, p. 148).

A sociedade do hiperconsumo, ao mesmo tempo, convida à escolha, à experimentação das infinitas possibilidades que oferece (LIPOVETSKY, 2004). Optar por um único emprego para toda a vida significa abrir mão de todas as demais alternativas que a sociedade da inovação parece oferecer. “Traços duráveis da gratificação de hoje hipotecam as chances das gratificações de amanhã. A duração deixa de ser um recurso para tornar-se um risco” (BAUMAN, 2001, p. 158).

O enraizamento permanente em uma só atividade laboral até o fim da carreira profissional parece depor também contra um dos elementos essenciais da era contemporânea: a liberdade. Na modernidade líquida, terminaram de dissolver-se, junto com o espaço e a economia de produção, as instituições tradicionais e a opressão que exerciam. O indivíduo é tudo o que restou, dotado de imensa liberdade, mas de igual medida de responsabilidade pelas escolhas que fizer. A busca por um objetivo de vida está em voga como nunca antes:

“Nas novas circunstâncias, o mais provável é que a maior parte da vida humana e a maioria das vidas humanas consuma-se na agonia quanto à escolha dos objetivos, e não na procura dos meios para os fins, que não exigem tanta reflexão” (BAUMAN, 2001, p. 76).

Assim, a opção por permanecer em um só emprego, em especial um que é reconhecidamente burocrático, como é o caso do serviço público brasileiro (RAMOS, 2017; OLIVIERI, 2011; ARAGÃO, 1997; PIZZA JR., 1984) parece atentar contra a conquistada liberdade individual.

De outro lado, porém, a segurança oferecida pelo instituto da estabilidade pode ter peso o bastante para manter o servidor no emprego indefinidamente.

A fim de se obter um vislumbre sobre as inclinações dos servidores públicos

brasileiros, foi realizada uma pesquisa com servidores efetivos de uma Universidade Federal, uma vez que, ao mesmo tempo em que estes têm direito à estabilidade, estão inexoravelmente inseridos na modernidade líquida e, conseqüentemente, numa sociedade da mudança, da efemeridade e da busca da realização individual.

5 | METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada com base em uma amostra de 307 servidores públicos efetivos de uma Universidade Federal brasileira (N = 307). Esse número representa uma amostra diversificada de respondentes dentre todos os servidores ativos da instituição, que foram consultados através de um formulário online encaminhado via e-mail institucional.

A universidade consta com 3.811 servidores ativos permanentes, distribuídos entre seus quatro campi universitários em três municípios do estado do Espírito Santo: Vitória, Alegre e São Mateus. A taxa de respondentes correspondeu a aproximadamente 8,5% dos servidores consultados.

A amostra foi demograficamente diversificada, tanto por sexo, quanto por idade, nível educacional e tempo de atuação no órgão.

| | | Frequência | Porcentagem |
|-----------------------|------------------|------------|-------------|
| Sexo | Homem | 147 | 47,9 |
| | Mulher | 160 | 52,1 |
| | Total | 307 | 100,0 |
| Idade | 18-24 anos | 3 | 1,0 |
| | 25-30 anos | 57 | 18,6 |
| | 31-35 anos | 68 | 22,1 |
| | 36-40 anos | 71 | 23,1 |
| | 41-45 anos | 41 | 13,4 |
| | 46-50 anos | 23 | 7,5 |
| | 50 ou mais | 44 | 14,3 |
| Total | 307 | 100,0 | |
| Nível de Escolaridade | Doutorado | 105 | 34,2 |
| | Ensino Médio | 3 | 1,0 |
| | Ensino Superior | 47 | 15,3 |
| | Especialização | 76 | 24,8 |
| | Mestrado | 76 | 24,8 |
| Total | 307 | 100,0 | |
| Tempo de trabalho | 11-15 anos | 25 | 8,1 |
| | 6-10 anos | 104 | 33,9 |
| | Mais que 15 anos | 41 | 13,4 |
| | Menos que 5 anos | 137 | 44,6 |
| | Total | 307 | 100,0 |

Tabela 1: Dados Demográficos - Tabela de Frequência

Fonte: Autoria própria.

Os questionamentos objeto da pesquisa foram analisados através de uma escala de 5 pontos do tipo Likert, ranqueando desde 1 = discordo totalmente, até 5 = concordo totalmente.

A intenção de deixar o serviço público foi mensurada através da escala proposta por Hom e Griffeth (HOM, 1991), composta por um único item:

“Muitas vezes penso em sair do meu emprego atual”.

À escala validada por Hom, foram somadas duas proposições, a fim de se auferir a intenção de se buscar outro emprego no futuro próximo (em um ou dois anos) ou a intenção de permanecer no emprego atual até a aposentadoria:

“Provavelmente vou procurar um emprego novo daqui a um ou dois anos”.

“Eu quero manter este emprego até a aposentadoria”.

Tomadas as três proposições em conjunto, a fim de se avaliar a tendência à unidimensionalidade de um construto que indique, de forma geral, a intenção de se deixar o emprego, a confiabilidade estimada pelo alfa de Cronbach foi de 0,849, acima do limite mínimo defendido por Hair e colaboradores (HAIR, 2005), de 0,7, demonstrando um alto grau de confiabilidade da escala proposta.

O questionário elaborado foi submetido a um pré-teste com 8 respondentes, que aprovaram a redação do mesmo. O questionário foi submetido por meio de formulário eletrônico (Google Forms) e encaminhado ao e-mail funcional de todos os servidores ativos permanentes da universidade federal. As respostas, dadas voluntariamente, foram coletadas em um período de 5 (cinco) dias úteis, de segunda a sexta-feira.

De posse dos dados oriundos dos questionários respondidos, utilizou-se o software SPSS 22 para tratar as estatísticas aferidas.

6 | RESULTADOS

À proposição “Muitas vezes penso em sair do meu emprego atual”, 55,4% das respostas validas apontaram discordar total ou parcialmente (opções 1 ou 2 na escala do tipo Likert), contra 28,2% dos respondentes que exprimiram concordância (respostas 4 ou 5).

| | | Frequência | Porcentagem | Porcentagem válida |
|---------|---------|------------|-------------|--------------------|
| Válido | 1 | 110 | 35,8 | 36,1 |
| | 2 | 59 | 19,2 | 19,3 |
| | 3 | 50 | 16,3 | 16,4 |
| | 4 | 42 | 13,7 | 13,8 |
| | 5 | 44 | 14,3 | 14,4 |
| Total | | 305 | 99,3 | 100,0 |
| Ausente | Sistema | 2 | ,7 | |
| Total | | 307 | 100,0 | |

Tabela 2: resposta ao item “Muitas vezes penso em sair do meu emprego atual”

Fonte: Autoria própria.

o se restringir a análise aos servidores da geração Y, controlando para os servidores com até 35 anos, 42,2% discordaram da proposição, enquanto 32,8% concordaram. Ao se analisar os servidores mais velhos, com 36 anos ou mais, a parcela discordante foi de aproximadamente 65%, enquanto 22,6% exprimiram concordância. O Gráfico 1 ilustra essa distribuição:

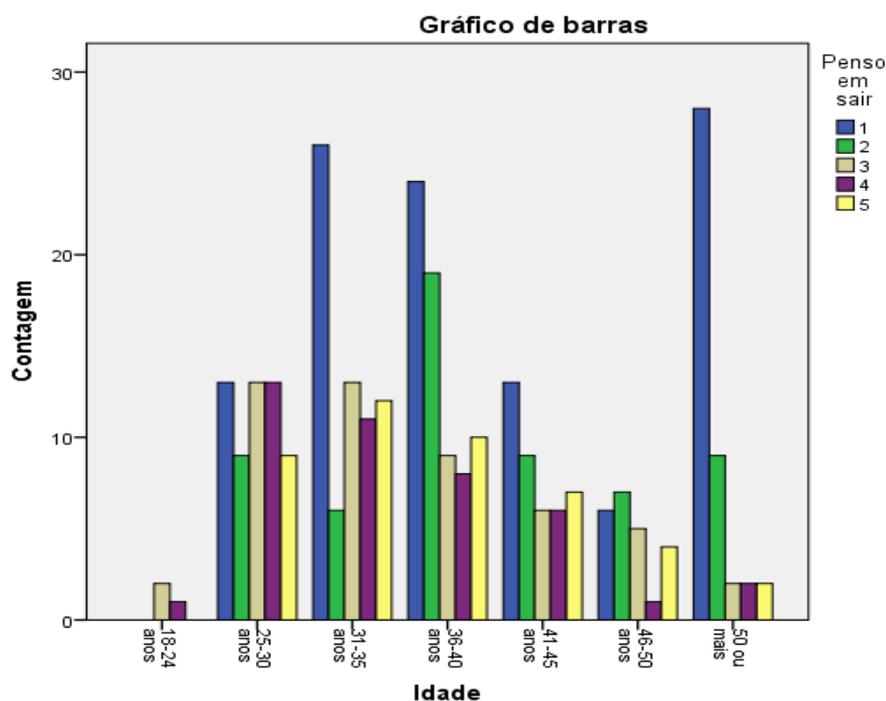


Gráfico 1: resposta ao item “Muitas vezes penso em sair do meu emprego atual” versus idade do respondente

Fonte: autoria própria

O quesito “Provavelmente vou procurar um emprego novo daqui a um ou dois anos ” apresentou 60,7% das respostas válidas em sentido discordante, enquanto 25,9% dos respondentes concordaram com a proposição. 13,4% dos entrevistados responderam de forma neutra (3 em uma escala do tipo Likert ranqueada de 1 a 5).

Para a proposição “Eu quero manter este emprego até a aposentadoria”, 50,1%

dos entrevistados exprimiram concordar com o item, ao passo que 35,5% discordaram da afirmativa.

Ao se controlar o quesito acima para a idade, 32,8% dos entrevistados com até 35 anos concordaram com a afirmação, enquanto 50% deles discordaram. Já quanto aos respondentes com 36 anos ou mais, a concordância foi de 62,6% das respostas, frente a 25,1% de respostas discordantes. A Tabela 3 ilustra a distribuição das respostas:

| | | Respostas | | | | | Total |
|-------|------------|-----------|----|----|----|-----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Idade | 18-24 anos | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | 25-30 anos | 28 | 9 | 9 | 6 | 5 | 57 |
| | 31-35 anos | 13 | 12 | 12 | 14 | 17 | 68 |
| | 36-40 anos | 11 | 12 | 10 | 14 | 24 | 71 |
| | 41-45 anos | 10 | 3 | 7 | 8 | 13 | 41 |
| | 46-50 anos | 4 | 3 | 3 | 7 | 6 | 23 |
| | 50 ou mais | 2 | 0 | 2 | 3 | 37 | 44 |
| Total | | 70 | 39 | 44 | 52 | 102 | 307 |

Tabela 3: resposta ao item “Eu quero manter este emprego até a aposentadoria” versus idade do respondente

Fonte: Autoria própria.

Tomando-se uma média entre as respostas dadas para as três proposições, a fim de avaliar um construto mais amplo de “Intenção de deixar o emprego”, 54,1% das respostas foram no sentido negativo, 18,8% ficaram posicionadas de forma neutra, e 27,1% das respostas válidas exprimiram concordância.

7 | DISCUSSÃO

Os resultados apresentados demonstram que a maioria dos servidores públicos pesquisados, apesar de inexoravelmente inseridos em uma sociedade pós-moderna, ou líquida, como defende Bauman, não têm a intenção de mudar de emprego. Em cada um dos quesitos propostos, a maior parte dos respondentes indicou o desejo de permanecer no emprego atual.

Foi realizado o controle pela idade dos participantes. Em tese, os servidores integrantes da geração Y, que cresceram junto à revolução tecnológica dos meios de comunicação e informáticos, estão absorvidos pelo contexto da modernidade líquida de forma mais intensa e, conseqüentemente, mais influenciados pelas características das sociedade pós-modernas.

A geração Y compreende os nascidos após 1978, que cresceram junto aos computadores e estão acostumados ao ambiente digital e à hiperestimulação. É característica dessa geração ser habituada à mudança e dar valor à diversidade (VASCONCELOS, 2010). No campo laboral, defende-se que, para a geração Y,

o trabalho deixa de ser visto como um meio de sobrevivência financeira e passa a ser uma fonte de satisfação, de busca da identidade e de desenvolvimento pessoal (TEIXEIRA, 2014).

No entanto, ainda assim, ao se avaliar a escala de item único proposta por Hom (HOM, 1991), a maioria dos servidores de até 35 anos (42,2%) não pensam em sair do emprego atual, contra 32,8% que o fazem. É certo que a porcentagem dos que pensam na permanência é menor do que se comparado aos servidores mais velhos (65% não pensam em sair do emprego), indicando que os mais jovens são mais influenciados pelos valores pós-modernos. Entretanto, o fato de que, mesmo somente entre os servidores mais jovens, a maioria não pensa em mudar de emprego, denota o peso que a estabilidade de um cargo público pode ter na decisão.

O único item em que as proporções se invertem quanto aos servidores mais jovens foi em relação ao desejo de se manterem no mesmo emprego até a aposentadoria. O instituto da estabilidade pode ter um grande peso, mas, aparentemente, o medo de assumir um compromisso de tão longo prazo é ainda maior:

“... o ingrediente crucial da mudança múltipla é a nova mentalidade de ‘curto prazo’, que substituiu a de ‘longo prazo’. Casamentos ‘até que a morte nos separe’ estão decididamente fora de moda e se tornaram uma raridade: os parceiros não esperam mais viver tanto tempo juntos” (BAUMAN, 2001, p. 181).

Obviamente, por ter se restringido a uma instituição pública, o estudo apresenta limitações, principalmente pela falta de parâmetros externos para comparação. A realização de estudos semelhantes em organizações privadas, onde os empregados não gozam da segurança da estabilidade, seria importante para se aferir o quanto pode ser atribuído ao instituto, e o quanto da inclinação pela permanência pode ser atribuída a outros fatores (dada a ausência do fator estudado na iniciativa privada).

Seja como for, o estudo em tela representa uma contestação à tese de Bauman de que “No mundo do desemprego estrutural ninguém pode se sentir verdadeiramente seguro” (BAUMAN, 2001, p. 198). É de se imaginar que, ao menos à época da constatação, o autor ainda não houvesse sido apresentado ao servidor público brasileiro.

8 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo contrapor as características da sociedade da modernidade líquida, que pressiona por mobilidade e por inovação, com o instituto da estabilidade no serviço público, específico do contexto brasileiro. A pesquisa realizada demonstra que a intenção de permanecer no emprego, potencialmente influenciada pelo sentimento de segurança que a estabilidade proporciona, é o que prevalece, mesmo diante da variedade de opções de objetivos de vida que a sociedade do consumidor oferece.

Os servidores mais jovens, pertencentes à geração Y, mais imersos no contexto da modernidade líquida, apresentaram um percentual maior de inclinação em deixar o serviço público do que seus colegas de idade mais avançada. Porém, mesmo aí, o desejo de permanência ainda prevaleceu. Somente no caso de avaliar a permanência no mesmo emprego até a aposentadoria é que a vontade de trocar de ocupação durante a vida laboral prevaleceu, demonstrando que o receio de se assumir um compromisso de tão longo prazo é mais forte do que a busca por segurança.

Lipovetsky aponta que estamos entrando em um período ainda posterior à pós-modernidade, uma era do hipermodernismo. A valorização exacerbada do presente e o hedonismo, bem como o ritmo frenético das mudanças e a desvalorização das estruturas sociais tradicionais, esvaziaram o futuro e o desestabilizaram, deixando no lugar medo, ansiedade e insegurança:

“A desagregação do mundo da tradição é vivida não mais sob o regime da emancipação, e sim sob o da tensão nervosa. É o medo o que importa e o que domina em face de um futuro incerto; de uma lógica da globalização que se exerce independentemente dos indivíduos; de uma competição liberal exacerbada; de um desenvolvimento desenfreado das tecnologias da informação; de uma precarização do emprego; e de uma estagnação inquietante do desemprego num nível elevado” (LIPOVETSKY, 2004, p. 28).

Nesse contexto, mesmo sendo o serviço público brasileiro afligido por mazelas já reconhecidas, como burocracia excessiva, falta de autonomia, estruturas defasadas e desmotivação intrínseca, ainda se mostra bastante atrativo por oferecer um trunfo ímpar frente à incerteza. O servidor público brasileiro, como demonstra a pesquisa, parece valorizar essa garantia, optando majoritariamente pela permanência.

Outras questões podem e devem ser consideradas em pesquisas futuras. O estudo realizado teve o escopo de evidenciar o contraponto existente entre as características da sociedade pós-moderna e o desejo de permanência dos servidores públicos, dotados de estabilidade. Entretanto, há outros fatores que podem influenciar o desejo de permanência e merecem ser investigados, tais como as taxas de desemprego e as condições econômicas do país, as diferenças salariais entre a iniciativa pública e a privada, status e qualidade de vida, dentre outras.

O mundo volátil, flutuante e inconstante em que vivemos parece dar as boas-vindas tão somente às pessoas fluidas, flexíveis, capazes de se transformar e se reinventar. O Brasil, no entanto, com o instituto da estabilidade no serviço público, ainda parece oferecer um cantinho para que aqueles que preferam a estagnação possam se recostar.

REFERÊNCIAS

- ARAGÃO, Cecília Vescovi de. **Burocracia, eficiência e modelos de gestão pública: um ensaio**. Revista de Serviço Público, ano 48, n. 3, p. 104-132, Set-Dez, 1997.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. Versão e-book Kindle.
- BOOZ, Michael. **These 3 Industries Have the Highest Talent Turnover Rates**. LinkedIn Talent Blog, 2018. Disponível em: <<https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-3-industries-with-the-highest-turnover-rates>>. Acesso em: 28 de junho de 2018.
- BOUSHEY, Heather; GLYNN, Sarah Jane. **There Are Significant Business Costs to Replacing Employees**. Center for American Progress, 2012. Disponível em: <<https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees/>>. Acesso em: 28 de junho de 2018.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 28 de junho de 2018.
- BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 28 de junho de 2018.
- GONZAGA, Gustavo; PINTO, Rafael Cayres. **Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista**. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), Departamento de Economia, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/176108/1/d625.pdf>>. Acesso em: 28 de junho de 2018.
- HAIR JUNIOR, F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HOM, Peter W; GRIFFETH, Rodger W. **Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses**. Journal of Applied Psychology, Vol. 76, No. 3, p. 350-366, 1991.
- LIPOVETSKY, Gilles; CHARLES, Sebastian. **Os tempos hipermodernos**. Tradução Mário Vilela. São Paulo: Editora Bacarolla, 2004. Versão e-book Kindle.
- OLIVIERI, Cecília. **Os controles políticos sobre a burocracia**. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 45 (5), p. 1395-1424, SET/OUT, 2011.
- PIZZA Jr., Wilson. **Burocracias e (des)burocratização**. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 18 (3), p. 4-17, JUL/SET, 1984.
- RAMOS, José Maria; GOLÇALVES, Oksandro Odisval. **Crises econômicas e os arranjos na burocracia da administração pública brasileira**. Pensar – Revista de Ciências Jurídicas. Fortaleza, 22(1), p. 272-300, JAN/ABR, 2017.
- SOUZA, José Cavalcante de. **Os Pré-Socráticos: Vida e Obra**. Coleção Os Pensadores Vol. 1. São Paulo: Nova Cultura, 1996.
- TEIXEIRA, Ana Paula Pydd *et al.* **O sentido do trabalho: uma análise à luz das Gerações X e Y**. Revista Diálogo. Canoas, 25, p. 25-37, ABR, 2014.
- VASCONCELOS, Kátia C. de Araújo *et al.* **A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira**. Revista Gestão.Org. Recife, 8 (2), p. 226-244, MAI/AGO, 2010.

SOBRE O ORGANIZADOR

Marcelo Pereira da Silva - Pós-doutor em Comunicação pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, na Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, desenvolvendo o projeto intitulado: “Ecologia da Comunicação Organizacional – consumidores, instituições e públicos de afinidade nas redes sociais virtuais: interatividade, decepção, convivência e conflitualidade” (2018).

Doutor em Comunicação pela Universidade Metodista de São Paulo na linha de pesquisa Comunicação Institucional e Mercadológica, defendendo a tese: “A comunicação corporativa e o discurso do consumidor contemporâneo nos sites sociais de reclamação: decepção e coabitação na rede – desafios e oportunidades” (2016).

Mestre em Comunicação Midiática pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, na Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, apresentando a dissertação: “Sentidos de Brasil na imprensa argentina – A teia noticiosa do periódico *Clarín* (2009).

Bacharel em Relações Públicas pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, na Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação (2003).

Atualmente, é docente permanente do Mestrado Interdisciplinar “Cultura e Sociedade”, do Mestrado Profissional de Comunicação e do curso de Relações Públicas da Universidade Federal do Maranhão, Campus São Luís.

É diretor da Assessoria de Comunicação da Universidade Federal do Maranhão, coordenando os Núcleos de Relações Públicas e Cerimonial, Rádio e TV, Web Jornalismo e Produção Visual e Publicidade desde agosto de 2018.

Coordena o Grupo de Pesquisa ECCOM – Ecologia da Comunicação Organizacional na Universidade Federal do Maranhão.

E-mail: marcelosilva_rp@hotmail.com

ÍNDICE REMISSIVO

A

Aprendizagem 125, 127, 131, 133, 139, 140

Artes 28, 73, 74, 75, 145, 187, 270, 300, 302, 314

E

Ensino 15, 92, 95, 96, 97, 125, 127, 131, 132, 133, 136, 139, 140, 141, 142, 148, 149, 151, 153, 163, 166, 235

I

Interdisciplinaridade 84, 231, 241

M

Matemática 303

Metodologia 13, 14, 19, 25, 31, 34, 56, 59, 100, 112, 127, 132, 139, 141, 153, 159, 166, 197, 198, 220, 230, 232, 281, 303

R

Resolução de problemas 127, 278

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-684-3

