

O Seriado Aprendiz Celebidades: Um estudo sobre o ambiente corporativo na Internet¹

Eliane Davila dos Santos²

Universidade Feevale

Resumo

A sociedade pós-moderna traz um novo sentido ao trabalho. O tema emerge da relevância de verificar questões a respeito do sentido do trabalho e é delimitado por uma reflexão intermediada pelo seriado *Aprendiz Celebidades*, disponibilizado no *YouTube*. O programa *Aprendiz Celebidades* é um artefato midiático que evidencia as relações relativas ao trabalho e a intenção, aqui, é discutir sobre essas questões. A análise aponta para resultados que priorizam reflexões sobre o dinamismo empresarial, a responsabilidade individual e a ambivalência da flexibilidade.

Palavras-chave: Ambiente corporativo; trabalho; comunicação corporativa; artefato midiático; Ciberespaço.

1 Introdução

O ciberespaço é um dos ambientes onde a sociedade pós moderna pode, de alguma forma, entender os discursos sociais e práticas de consumo.

O tema do presente estudo emerge da relevância das questões sobre o trabalho na pós- modernidade, sendo o tema delimitado por uma reflexão sobre as questões do sentido do trabalho, intermediada pelo seriado *Aprendiz Celebidades*, disponibilizado no *YouTube*, à luz de Bauman (1999, 2000, 2001).

O artigo tem como objetivo mostrar as mudanças que houve na relação entre as pessoas e suas ocupações no ambiente corporativo e como essa relação afeta os próprios participantes no seriado a que nos referimos. A análise do programa *Aprendiz Celebidades* se justifica por se tratar de um artefato midiático que evidencia as relações relativas ao trabalho na televisão brasileira . O ambiente corporativo é um ringue privilegiado para a apreensão sociocultural das mudanças que ocorrem aos

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho do eixo temático Comunicação Mercadológica, Corporativa e Sites de Redes Sociais, do VIII Simpósio Nacional da ABCiber, realizado pela ESPM Media Lab, nos dias 03, 04 e 05 de dezembro de 2014, na ESPM, SP.

² Aluna do Mestrado Acadêmico em Processos e Manifestações Culturais - Universidade Feevale - Novo Hamburgo, RS. E-mail: elianedavila@yahoo.com.

indivíduos em suas relações no próprio meio e com a sociedade, em geral.

Na primeira parte do trabalho, são contextualizadas as questões de cibercultura, conforme Rudiger (2011) e Lemos (2002); a cultura organizacional conforme Fleury(1996), cultura conforme Bosi (1996); a comunicação organizacional conforme Marchiori (2011) e Charaudeau (2012). Na segunda parte, são analisadas questões relativas às mudanças que houve no conceito de trabalho da modernidade à pós-modernidade, conforme Bauman (1999, 2000, 2001). Já na terceira, procuramos analisar o programa *Aprendiz Celebidades* em relação aos conceitos estudados.

A metodologia do estudo segue as recomendações de Prodanov e Freitas (2013), sendo utilizada a pesquisa descritiva com abordagem qualitativa.

2 A Presença da cultura das organizações na *Internet*

A cibercultura, conforme Rudiger (2011), é vista como um dos conjuntos de fenômenos cotidianos, agenciado ou promovido por processo das telemáticas e seus maquinismos. Lemos (2002) enfatiza o sentido sociológico, trazendo a relação com a cultura contemporânea e com os sintomas da cultura da pós-modernidade, articulado por meio da relação entre técnica e sociedade.

O ciberespaço, tão valorizado na pós-modernidade, coloca o ambiente da *Internet* como uma possibilidade de alcançar as pessoas com maior agilidade e permite que as empresas, canais de televisão e jornais, se apropriem desse espaço para propagar sua doutrina, cultura e discursos.

O estudo da mídia nos faz considerar, especialmente, que o espaço virtual constitui um campo amplo, aberto, com contornos ainda não distintos, impossível de reunir a um só componente. Mais que um instrumento, o espaço virtual é um novo contexto que provoca a mudança de conceito de espaço e tempo. (PUNTEL, 2005, p. 137).

O corpus deste estudo é o seriado *Aprendiz Celebidades*, que reproduz os ambientes organizacionais. Conforme Bosi (1996, p.10), “Cultura é o conjunto das práticas, das técnicas, dos símbolos e dos valores que se devem transmitir às novas gerações para garantir a reprodução de um estado de coexistência social”.

Discorrendo ainda nessa dimensão, Hall (2003, p. 43) afirma que

A cultura é uma produção. Tem sua matéria-prima, seus recursos, seu “trabalho produtivo”. Depende de um conhecimento da tradição enquanto “o mesmo em mutação” e de um conjunto efetivo de genealogias. Mas o que

esse “desvio através de seus passados” faz é nos capacitar, através da cultura, a nos produzir a nós mesmos de novo, como novos tipos de sujeitos. Portanto, não é uma questão do que as tradições fazem de nós, mas daquilo que nós fazemos das nossas tradições. Paradoxalmente, nossas identidades culturais, em qualquer forma acabada, estão à nossa frente. Estamos sempre em processo de formação cultural. A cultura não é uma questão de ontologia, de ser, mas de se tornar.

Geertz (2008) traz à antropologia um conceito de cultura como um sistema simbólico, sendo característica fundamental e comum da humanidade atribuir, de forma sistemática, racional e estruturada, significados e sentidos a todas as coisas do mundo. Conforme Geertz (2008, p.4),

O conceito de cultura que eu defendo (...) é essencialmente semiótico. Acreditando, como Max Weber, que o homem é um animal amarrado à teia de significados que ele mesmo teceu, assumo a cultura como sendo essas teias e a sua análise; portanto, não como uma ciência experimental em busca de leis, mas como uma ciência interpretativa à procura do significado.

Fleury (1996), ao se referir à cultura organizacional, trata a mesma como um conjunto de valores expressos em elementos simbólicos e práticas organizacionais, que têm a capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional. Ela não só age como elemento de comunicação e consenso, mas também expressa e instrumentaliza relações de dominação.

A cultura organizacional pode ser entendida, segundo Marchiori (2011), como sendo a personalidade da empresa e, ao vivenciá-la, a organização lhe dá vida. As trocas e críticas que emergem tornam a empresa pulsante e dinâmica acompanhando de forma proativa as mudanças do mundo e do mercado. Dessa forma, a cultura organizacional influencia a sociedade, assim como recebe influência do meio.

Conforme Marchiori (2011), é possível fazer uma reflexão acerca do que reproduz e cria a cultura. Ela enfatiza que entre os fatores de destaque pode-se incluir a socialização, os ritos e outros eventos que reforçam-na e, especificamente, a prática social. Na realidade, a prática social constrói manifestações culturais, enquanto os ritos e eventos relacionam-se com a reprodução da cultura. Assim, as pessoas em suas manifestações e discursos são criadoras de significados e entendimentos na organização. As pessoas são produtos culturais. Elas são formadas pela cultura, assim como a reproduzem e a formam.

À luz de Charaudeau (2012), as mídias são uma instância de poder e elas podem manipular os indivíduos, tanto como manipulam a si mesmas, e não

transmitem o que ocorre na realidade social. As mídias, ao relatarem um acontecimento, constroem uma representação que toma lugar da realidade. A comunicação se baseia no ato de comunicação, na troca de duas instâncias: a de produção e a de recepção.

3 Tempo de mudanças no ambiente corporativo

Em tempos de mudanças, as empresas se tornam verdadeiros *camaleões corporativos*³. A busca pela agilidade, pela lucratividade e pela flexibilidade são ideais baseadas no consumo. As estruturas acabam sendo modificadas em vários eixos da sociedade. Bauman comenta que:

[...] A natureza outrora cumulativa e de longo prazo do progresso está cedendo lugar a demandas dirigidas a cada episódio em separado: o mérito de cada episódio deve ser revelado e consumido inteiramente antes mesmo que ele termine e que o próximo comece. Numa vida guiada pela flexibilidade, as estratégias e planos de vida só podem ser de curto prazo. (BAUMAN, 2001, p.158).

A mudança na forma de ver o trabalho que o autor apresenta, confirma o fato de estarmos inseridos no meio corporativo na qualidade de engrenagem. Bauman (2000), divide a modernidade em dois períodos distintos que chamou de *modernidade sólida* e *modernidade líquida*. A modernidade sólida era guiada pela razão, o que consiste em dizer que as principais características do período eram a racionalidade e a técnica. De acordo com o autor, “[...] o derretimento dos sólidos levou à progressiva libertação da economia de seus tradicionais embaraços políticos, éticos e culturais.” (BAUMAN, 2000, p. 10). Na globalização, com o desenvolvimento dos meios de comunicação e dos transportes e a eliminação do próprio conceito de modernidade, emergiu a modernidade líquida, metáfora utilizada para revelar o fim das estruturas rígidas, que deram espaço a uma sociedade mais voltada à flexibilidade.

A modernidade líquida de Bauman (2001) faz refletir sobre a mudança no caráter do trabalho, que passa a ter uma significação estética. “Espera-se que seja satisfatório por si mesmo e em si mesmo, e não mais medido pelos efeitos genuínos ou possíveis que traz a nossos semelhantes na humanidade [...]” (BAUMAN, 2001, p.160).

³Camaleão corporativo: metáfora utilizada pela mestrandia para designar o ambiente corporativo no mundo líquido de Bauman. O ambiente corporativo é flexível, ágil e camuflado como um camaleão.

Seguindo esse raciocínio, o trabalho no ambiente corporativo não oferece mais o eixo seguro a que tanto estávamos acostumados. Ele não mais permite fixar definições, identidades e projetos de vida. O trabalho não pode mais ser concebido, com facilidade, como fundamento ético da sociedade, ou como alinhamento ético da vida de cada um, pois a vida líquida traz incertezas aos indivíduos (BAUMAN, 2001). As incertezas, por sua vez, tornam os indivíduos inseguros e angustiados, pois, segundo o mesmo autor,

[...] a incerteza do presente é uma poderosa força individualizadora [...]. Ela divide em vez de unir, e como não há maneira de dizer quem acordará no próximo dia em qual divisão, a idéia de interesse comum fica cada vez mais nebulosa e perde todo valor prático. (2000, p. 170).

A insegurança e as dúvidas com relação ao futuro, são, portanto, pontos relevantes para o entendimento da concepção do trabalho na atualidade, sobre o que diz Bauman (2001):

[...] num mundo em que o futuro é, na melhor das hipóteses, sombrio e nebuloso, porém mais provavelmente cheio de riscos e perigos, colocar-se objetivos distantes, abandonar o interesse privado para aumentar o poder do grupo e sacrificar o presente em nome de uma felicidade futura não parece uma proposição atraente, ou mesmo razoável (2001, p. 187).

Ainda de acordo com o conceito de modernidade líquida de Bauman (2001), o trabalho é local e o capital é global, ou seja, o capital tornou-se extraterritorial e altamente influente na forma e na concepção do trabalho. A dependência do trabalho em relação ao capital é transformada em uma palavra *mágica*: flexibilidade, o que significa que o local não é mais fator de definição do trabalho, o que foi deslocado para o capital e que, em última análise, permite uma ausência de regras, ou seja, uma maior flexibilidade. Por flexibilidade, entendemos as dimensões de emprego: conteúdo do trabalho, jornadas de trabalho e remuneração que, hoje, podem ser muito variáveis. Essas dimensões contribuem para um tipo de gestão e organização do trabalho que conduz à individualização do trabalhador.

Na modernidade, a rigidez era uma das características fundamentais do trabalho (BAUMAN, 2001). O cumprimento de horários fixos, a estabilidade de longas carreiras em uma única empresa, o aperfeiçoamento em uma única função, que o sujeito desenvolvia ao longo do tempo, eram a regra. A pós-modernidade colocou esses valores em xeque, levando-os a uma crise, e a flexibilidade tornou-se a grande verdade que regula, hoje, as relações de trabalho.

Seguindo as discussões sobre a flexibilidade no trabalho, inserido na sociedade pós-moderna, o indivíduo se vê inseguro e cheio de incertezas com relação à sua vida e sofre todas as consequências desse novo raciocínio: o funcionário deve ser flexível em relação ao *camaleão corporativo*.

Para Bauman (1999) os sintomas de desordem que estão presentes no modelo ocidental contemporâneo, representam a manifestação e as possibilidades apresentadas pela ambivalência. Nesse sentido, a ambivalência caracteriza-se pela dificuldade que enfrentamos de nomear, ordenar, dar sentido ao mundo. Esse sintoma de desordem, esses paradoxos expressos em situações ambivalentes, nos levam a um desconforto na medida que não conseguimos nos posicionar “adequadamente” a partir de uma determinada ordem que nos possibilite segurança.

Em seus estudos, Bauman (1999) afirma que, enquanto na modernidade sólida, a racionalidade era alcançada através da tentativa da eliminação da ambivalência, o que define o mundo líquido são expressões como individualismo, mobilidade, liquidez das relações e aceleração do ritmo de vida, fazendo, assim, emergir a presença da ambivalência na vida profissional, pois essa já não define quem a pessoa é. O profissional, hoje, tem horários flexíveis, opções em relação à jornada de trabalho e pode mesmo trabalhar em casa, mas isso não lhe traz a segurança que a modernidade sólida oferecia.

O que se discute, aqui, portanto é que, ao mesmo tempo em que as novas jornadas de trabalho tornam os indivíduos aparentemente mais livres para desenhar seus destinos, esses ficam mais capturados por seus trabalhos do que antes. Apesar de o funcionário não precisar cumprir os horários fixos, a jornada diária se estende por muito mais horas do dia. Isso chama-se flexibilidade. Eis a sua ambivalência.

Para o autor,

A ambivalência, é a possibilidade de conferir a um objeto ou evento mais de uma categoria, é uma desordem específica da linguagem, uma falha da função nomeadora (segregadora) que a linguagem deve desempenhar. O principal sintoma da desordem é o agudo desconforto que sentimos quando somos incapazes de ler adequadamente a situação e optar entre ações alternativas. É por causa da ansiedade que a acompanha e da consequente indecisão que experimentamos a ambivalência como desordem – ou culpamos a língua pela falta de precisão ou a nós mesmos por seu emprego incorreto. [...]. Classificar, em outras palavras, é dar ao mundo uma estrutura: manipular suas probabilidades, tornar alguns eventos mais prováveis que outros, comportar-

se como se os eventos não fossem causais ou limitar ou eliminar sua causalidade. (BAUMAN, 1999, p. 9).

Discutir a palavra flexibilidade possibilita a reflexão sobre as questões de ambivalência que vivenciamos no mundo do trabalho, pois, nesse âmbito, seu significado é dúbio e nem sempre positivo.

Segundo Bauman (2001), em seus estudos relacionados à sociologia pós-moderna, no atual período, as relações teriam se tornado liquefeitas. Ele alega que a liberdade conquistada com a modernidade, nos leva a uma emancipação completamente líquida, leve, fluida, que também pode ser traduzida como liberdade insustentável.

O fato é que, independentemente das ações tomadas, nós, indivíduos pós-modernos, estamos diante de um paradoxo social e corporativo. Estamos livres para ir e vir. Estamos livres para nos expressar livremente, porém desamparados e com medo de algo indefinível, pois não sabemos como lidar com essa liberdade.

Os conceitos de pós-modernidade líquida, trazidos por Bauman (2001), falam sobre o “ofuscamento” de nossa visão. Por meio dessa metáfora, muitas vezes, somos levados a refletir sobre nosso lugar no mundo do trabalho e que valor realmente temos, no universo empresarial. A flexibilidade na sociedade líquida apresentada por Bauman (2001), fragiliza o caráter pessoal do indivíduo. Os valores de longo prazo, a lealdade e os compromissos mútuos com a sociedade são deixados de lado. Somos reféns do capitalismo e coagidos pelo poder do *camaleão corporativo*. A globalização contribui para esse sentimento de ofuscamento da visão, essa perda de sentido do que é certo e do que é errado no ambiente profissional.

Diante dessas constatações, a elas relacionamos alguns fragmentos do seriado *Aprendiz Celebridade 2014*, apresentado por Roberto Justus, exibido pela Rede Record. Buscamos evidências das questões abordadas neste artigo no que tange aos significados do trabalho na contemporaneidade. Os eixos de análise, direcionam às questões referentes ao dinamismo empresarial, à responsabilização individual do funcionário e à ambivalência da flexibilidade.

4 O mundo corporativo em cena – seriado *Aprendiz Celebridade 2014*

A Rede Record comprou uma versão da série norte americana *The Apprentice*, com Donald Trump, exibido pela rede de televisão NBC em 2004. Com essa aquisição, a série começou a ser gravada no Brasil e exibida em rede aberta de televisão.

O objetivo do programa é verificar a habilidade de liderança dos participantes e qual, dentre eles, estaria mais preparado para assumir os desafios que o ambiente corporativo impõe. Os participantes são divididos em duas equipes que competem entre si. A equipe que perde tem um participante eliminado. Os episódios são semanais e o participante vencedor ganha um prêmio em dinheiro para si e uma doação, também em dinheiro, para uma entidade filantrópica. Notamos que, em cada temporada do programa, os prêmios são alterados.

O estudo relaciona a última série *Aprendiz Celebidades*, que teve sua estreia em 22 de abril de 2014 e seu final em 03 de julho de 2014, com apresentação do empresário Roberto Justus. A escolha do *corpus* de análise evidenciou apenas a última temporada do seriado apresentado no Brasil. No seriado *Aprendiz Celebidades*, os participantes são pessoas públicas: celebridades brasileiras. A reprodução do ambiente de trabalho na televisão e nos ciberespaços nos permite enxergar a reprodução dos ambientes de trabalho. A vida é representada como real. O trabalho se torna consumo na televisão e na *Internet*.

A seguir seguem as análises dos fragmentos do programa *Aprendiz Celebidades*, por meio de três imagens extraídas do seriado de 2014.

Figura1 - Aprendiz Celebidades Abertura (22/04/14)



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=1f50b6PyN20>

Na figura 1, podemos observar um cenário em intenso movimento. Segundo Bauman (2001), substituímos a modernidade sólida pela modernidade líquida. Estamos na época de liquidez, de fluidez, de volatilidade, de incertezas e inseguranças. Vivemos para consumir. Podemos dizer que as próprias imagens são objetos de consumo, contrapondo-se à lógica das imagens das fábricas, na modernidade, que mostravam um ambiente voltado à produção, bem organizado e estruturado, que já não se vê. Na modernidade líquida de Bauman (2001), repleta de fluidez, a representação do funcionário bem sucedido se ajusta ao movimento, à transitoriedade. O espaço das empresas, na modernidade líquida, é aberto, dinâmico e não mais fechado, como era nas fábricas. Como analogia à busca de consumo através do dinamismo empresarial, a figura 1 revela que o mundo está em movimento e os funcionários das empresas precisam acompanhar essa dinâmica.

Figura.2 - *Aprendiz Celebidades* 9º Episódio (20/05/14)



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=6o0t4-HsEAg>

Relacionando a figura 2 com este estudo, o episódio mostrado revela que os participantes receberam a informação de que uma das equipes ganhou a competição. A equipe vencedora saiu da sala de reuniões e foi para outro ambiente, enquanto a

equipe perdedora ficou com Roberto Justus para a escolha do próximo a ser demitido do programa. As equipes trabalharam em conjunto, porém, a partir das decisões individuais que cada participante tomou ao longo do programa, um dos participantes foi demitido. Percebemos que o funcionário foi responsabilizado individualmente por suas falhas.

Ao relacionar a cena mostrada na figura 2 com o pensamento de Bauman (2001), percebemos que a liberdade de escolhas que o funcionário demitido teve acarretou, individualmente, seu fracasso. Todas as consequências dos riscos de tomadas de decisão de que esse indivíduo participou, recaíram diretamente sobre ele. Conforme Bauman (2001), a condição humana regida pela cooperação e pela solidariedade cedem lugar à competição e à agressividade no ambiente corporativo. Nota-se a presença da questão sobre a responsabilidade individual.

Figura 3 - *Aprendiz Celebidades* 20º Episódio (26/06/14)



Fonte: https://www.youtube.com/watch?v=D9CrFtiZzhU&list=UUjiaqk4Mqygh9_SB2n3D3VQ

Na figura 3, percebemos que a participante está com o semblante melancólico e inseguro. Ela foi demitida. Ela nada pode fazer para reverter a decisão de Roberto Justus, que é um profissional bem sucedido e é, no imaginário das pessoas, um ser idealizado. O ambiente corporativo é ditador das regras. O funcionário que, por vezes, é chamado de colaborador, constrói um laço menor com a empresa na medida em que a relação de comprometimento a longo prazo é dissipada. As relações de trabalho não

são claras e a frustração por não conseguir atingir as metas esperadas contribuem para que os funcionários fiquem desamparados e com medo. Bauman (2001) considera que estamos vivendo em uma sociedade marcada pela frustração.

Relacionando o que mostra a figura 3 com nosso estudo, notamos que os participantes se dão conta da ambivalência que há na questão da flexibilidade em relação às tarefas que executaram. A presença da ambivalência, segundo Bauman (1999), está em toda parte. O funcionário se dá conta de que, ao mesmo tempo em que está livre, é capturado pelo sistema corporativo.

A ambivalência que a flexibilidade traz aparece de forma evidente na figura 3. A exigência é de que o comportamento do funcionário seja flexível em relação às exigências das empresas. Metaforicamente, a lógica do *camaleão corporativo* conduz os funcionários a estar em movimento para que permaneçam empregados. A flexibilidade, no caso, vem como forma de ajustamento das pessoas a esses ambientes inseguros e incertos.

Relacionando as análises feitas, ressaltamos que, a busca pelo entendimento do que acontece nos ambientes corporativos, despertou interesse em dissertações de mestrado, como na de Mitraud (2012), que também pensou o programa *Aprendiz* como uma representação do ambiente que representa a sociedade pós-moderna. Em suas argumentações, questiona as consequências das novas condutas propagadas pelos espaços organizacionais.

A ambivalência da questão da flexibilidade é marcada pela cenas do *reality*. A face perversa dessa temática, no ambiente corporativo, fica visível nas cenas de agilidade e movimento que o programa revela. Apesar de Mitraud (2012) analisar o episódio 9 da sexta temporada, a percepção converge para os argumentos apresentados neste artigo. Cada vez mais, a busca pelo lucro, nas empresas, expõe os funcionários aos reflexos perversos de um sistema que condena o fracasso e que leva o indivíduo, muitas vezes, à exclusão nos ambientes corporativos.

6 Considerações finais

O estudo, embora limitado, apresentou conceitos pertinentes às questões sobre o sentido do trabalho na pós-modernidade por meio das conexões com alguns

fragmentos do programa *Aprendiz Celebidades*. As análises obedecem às reflexões sobre o ambiente corporativo a partir dos eixos de resultados alicerçados no dinamismo empresarial, na responsabilidade individual e na ambivalência da questão da flexibilidade. O aporte teórico seguiu as concepções de Bauman (1999, 2000, 2001).

Os conceitos de cultura, cultura organizacional e comunicação no ciberespaço contribuem para a contextualização de que a *Internet* é um espaço de pluralidade que produz e reproduz os padrões sociais. A cultura, a cultura organizacional aparecem reproduzidas nestes ambientes, embora o discurso das mídias possa modificar e resignificar a informação.

A relevância deste estudo consiste no fato de que colabora para com a compreensão do que ocorre no ambiente corporativo, na pós-modernidade, e em suas consequências para o funcionário nas empresas. A *Internet* acaba sendo um meio para disseminação das ideias onde o tempo e espaço. O tempo é real e o espaço é global.

O estudo do programa *Aprendiz Celebidades* como um artefato midiático que produz sentido sobre o ambiente corporativo não tem a pretensão de apresentar uma análise completa do seriado. O estudo apresenta resultados importantes, mas seu desdobramento pode apresentar resultados ainda mais satisfatórios para o entendimento global do seriado *Aprendiz Celebidades*.

Referências

APRENDIZ CELEBRIDADES. Imagem 1. Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=1f50b6PyN20>. Acesso em: julho de 2014.

APRENDIZ CELEBRIDADES. Imagem 2. Disponível em:
<https://www.youtube.com/watch?v=6o0t4-HsEAg> . Acesso em: julho de 2014.

APRENDIZ CELEBRIDADES. Imagem 3. Disponível em:
https://www.youtube.com/watch?v=D9CrFtiZzhU&list=UUjiaqk4Mqygh9_SB2n3D3VQ. Acesso em: julho de 2014.

BAUMAN, Zigmunt. Modernidade e ambivalência. Tradução Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Hazar Edit, 1999.

_____. Em busca da política. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

_____. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

BOSI, Alfredo. **Dialética da colonização**. 3. ed. São Paulo, SP: Companhia de Letras, 1996.

CHARAUDEAU, Patrick. **Discurso das Mídias**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2012.

FLEURY, Maria T. L. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. 1. ed, 13 reimp. Rio de Janeiro, RJ: Livros Técnicos e Científicos. Editora S.A., 2008.

HALL, Stuart. **Da Diáspora: identidades e mediações culturais**. Belo Horizonte: UFMG, 2003

LE MOS, A. Cibercultura. Tecnologia e vida social na cultura contemporânea. Sulina, Porto Alegre, 2002.

MARCHIORI, Marlene. **Cultura e comunicação organizacional: um olhar estratégico sobre a organização**. 2. ed. revisada e ampliada. São Caetano, SP: Difusão, 2011.

MITRAUD, Francisco Silva. **Reality show e cena urbana: A comunicação, o trabalho e o consumo em Aprendiz Universitário**. 2012. 169 f. Dissertação (Mestre em Comunicação e Práticas de Consumo) - Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo, SP, 2012. Disponível em :
<<http://www.espm.br/Unidades/SaoPaulo/Mestrado/Documents/Francisco%20Silva%20Mitraud.pdf>> Acesso em: 29/07/2014

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em:
<<http://docente.ifrn.edu.br/valcinetemacedo/disciplinas/metodologia-do-trabalho-cientifico/e-book-mtc>>. Acesso em: 20/07/2014.

PUNTEL, Joana. **Cultura Midiática e Igreja. Uma nova ambiência**. São Paulo: Paulinas, 2005.

RUDIGER, F. **As teorias da Cibercultura**. Porto Alegre: sulina, 2011.