REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE UMA IES CONFESSIONAL DO VALE DO PARAÍBA

Noemi Teixeira
Faculdade Canção Nova
nohnotx0901@gmail.com

Prof. Me. Lúcio José Rangel
Faculdade Canção Nova
lucio.rangel@fcn.edu.br

Resumo

As redes sociais atualmente estão gerando um impacto cada vez maior no ambiente de trabalho, afetando a comunicação, a colaboração e a interação entre os funcionários. Embora ofereçam benefícios, como agilização de processos e inovação, o uso excessivo pode prejudicar a concentração, reduzir a produtividade e gerar distrações. Além disso, questões como privacidade e segurança de dados também são preocupações importantes. Estudos mostram que muitos funcionários têm dificuldade em limitar o uso das redes sociais no trabalho, o que impacta negativamente o desempenho. A pesquisa proposta busca compreender as consequências desse uso no ambiente corporativo, a partir da percepção de estudantes de graduação em administração. O estudo será realizado através de um caso quantitativo, focado nas redes sociais mais utilizadas e nas estratégias das organizações para lidar com essas plataformas.

Palavras-chave: redes sociais, desempenho, ambiente de trabalho.

Abstratc

Social networks are currently having a growing impact on the workplace, affecting communication, collaboration and interaction between employees. Although they offer benefits, such as streamlining processes and innovation, excessive use can impair concentration, reduce productivity and generate distractions. Additionally, issues such as privacy and data security are also important concerns. Studies show that many employees have difficulty limiting their use of social media at work, which negatively impacts performance. The proposed research seeks to understand the consequences of this use in the corporate environment, based on the perception of undergraduate business students. The study will be carried out through a quantitative case, focused on the most used social networks and organizations' strategies for dealing with these platforms.

Keywords: social networks, performance, work environment.

1- Introdução

As redes sociais têm desempenhado um papel cada vez mais significativo no ambiente de trabalho, influenciando a maneira como as pessoas se comunicam, colaboram e interagem dentro das organizações. Entretanto, existem consequências que podem impactar na organização, como a falta de concentração dos funcionários no trabalho, conversas paralelas, queda do desempenho, produtividade, entre outros.

O uso das redes sociais no ambiente de trabalho apresenta desafios e preocupações, como questões relacionadas à privacidade, segurança dos dados e acessos indevidos. Portanto, é essencial que as organizações adotem políticas de segurança e restrições conforme as diretrizes organizacionais, garantindo que os benefícios sejam maximizados enquanto os riscos sejam mitigados.

É fato que as redes sociais possuem o potencial de agilizar e transformar o ambiente de trabalho, facilitando a comunicação, colaboração e inovação. No entanto, a utilização excessiva das redes no ambiente de trabalho vem gerando preocupação com relação ao cumprimento das tarefas e ao desempenho dos funcionários.

Desta forma, no contexto corporativo, as redes sociais podem ser tanto uma ferramenta valiosa para comunicação quanto uma fonte de distrações e problemas relacionados à produtividade e à privacidade. Compreender o impacto dessas plataformas no ambiente de trabalho é essencial para que as organizações possam desenvolver políticas e estratégias eficazes que maximizem os benefícios e minimizem os riscos associados ao seu uso.

Para Junior et al. (2017), é inegável o fato de que o uso das redes sociais e aplicações de mensagens instantâneas se tornou uma parte da vida da maioria da população. No entanto, é preciso acautelar a sua utilização no ambiente de trabalho. É ainda necessário compreender que, ao estar em ambiente de trabalho, é fulcral a concentração, dedicação,

produtividade e respeito. As redes sociais representam então um obstáculo ao perfeito desempenho no ambiente laboral.

Barbosa (2014) afirma que muitas pessoas não conseguem estabelecer um limite de uso das redes sociais no ambiente de trabalho, prejudicando o seu desempenho e produtividade diária, sem que ao menos percebam a gravidade do problema.

O objetivo da pesquisa é identificar as consequências do uso das redes sociais no ambiente de trabalho, na visão dos alunos de graduação em administração, verificando quais as redes sociais mais utilizadas e, ainda, como as organizações lidam com as redes sociais no ambiente de trabalho.

Neste contexto, o estudo releva-se atual e importante para a sociedade, pelo fato das redes sociais estarem inseridas no cotidiano das pessoas e, sobretudo, no ambiente de trabalho.

Com isso, questiona-se: quais as consequências do uso das redes sociais no ambiente de trabalho, a partir da percepção dos estudantes de graduação em administração de uma IES confessional do Vale do Paraíba?

Desta forma, será conduzido um estudo de caso, com a abordagem quantitativa, em que serão analisadas as consequências do uso das redes sociais no ambiente de trabalho, a partir da percepção dos estudantes de graduação em administração de uma Instituição de Ensino Superior (IES) confessional do Vale do Paraíba.

2- Referencial teórico

2.1 Origem das redes sociais:

As redes sociais são uma estrutura de redes conectadas de pessoas e sua origem se deu após a criação da internet, quando começaram a surgir sites de diferentes tipos. Para Castells (2003) o surgimento dessa nova tecnologia comunicacional deve-se principalmente ao surgimento e difusão da internet, mais especificamente a partir da década de 1990 com o surgimento do sistema de hipertexto chamado de World Wide Web (um software que permitia obter e acrescentar informação de e para qualquer computador conectado através da Internet: http, mtml e uri), popularmente conhecido como WWW, criado por Tim Berners-Lee e Robert Caillial, em 1991.

De acordo com Boyd e Ellison (2007), pode-se dizer que o primeiro site de rede social reconhecido foi o SixDegrees, que estreou em 1997. Em 1998, o SixDegrees permitiu aos usuários criar perfis e navegar entre listas de amigos na rede.

Antes da criação da rede social SixDegrees, existiu uma outra rede social que não foi considerada como a primeira, chamada Classmates.

Segundo Boyd e Ellison (2007), o Classmates era uma “rede social” que havia sido criada em 1995. Os alunos podiam se filiar a ela através da escola ou instituição de ensino superior em que tinham frequentado, procurando na rede outros usuários afiliados. Ela, porém, não permitiu a criação de perfis por vários anos. Assim, o SixDegrees foi o primeiro site a oferecer ambos os recursos ao mesmo tempo.

Após a criação do SixDegrees vários conceitos de redes sociais foram sendo criados com interpretações variáveis.

2.2 Conceitos de redes sociais:

Para Castells (2008), a Internet é o meio mais eficaz e dinâmico de comunicação e informação. É também um meio de informação combinado com recursos que podem ajudar as pessoas a tomar decisões em várias áreas da vida.

Entretanto, para Goulart (2014), o termo “redes sociais” é destinado a denotar sistemas computacionais construídos para conectar as pessoas, permitindo a troca de informações, de modo que especifica os aspectos associados à estrutura física e à lógica da rede, e não necessariamente aos relacionamentos ou conteúdos associados, tendo como exemplos, o Facebook e o MySpace (redes on-line que permitem a criação de perfis e conecta seus usuários, a fim de compartilhar conteúdos).

Para Recuero (2009, p.83):

> Rede social é gente, é interação, é troca social. É um grupo de pessoas, compreendido através de uma metáfora de estrutura, a estrutura de rede. Os nós da rede representam cada indivíduo e suas conexões, os laços sociais que compõem os grupos. Esses laços são ampliados, complexificados e modificados a cada nova pessoa que conhecemos e interagimos.

Esses autores concordam entre si que as redes sociais são o relacionamento das pessoas e a conexão que existe entre elas utilizadas em uma plataforma, gerando assim um meio de comunicação.

No entanto, Silva e Ferreira (2007) pensam que rede social é um grupo de pessoas (ou empresas ou qualquer outra entidade socialmente criada) conectadas por uma variedade de relações sociais, como amizade, trabalho, negócios ou demais dados.

Tomaél e Marteleto (2006) consideram que uma rede é uma representação formal dos atores e suas relações, e que uma rede social é composta de um grupo de pessoas, organizações ou outras entidades sociais "conectadas por relacionamentos sociais motivados pela amizade" e por relações de trabalho ou troca de informações e que vão construir e reconstruir a estrutura social por meio dessas interações.

Com a utilização em massa das redes sociais, alguns problemas começaram a existir.

Para Moromizato et al. (2017) o uso desmoderado das redes sociais, faz surgir problemas na rotina e comportamento do funcionário, tanto no meio profissional quanto no meio emocional, comprometendo em seu desempenho.

Nesse sentido, sobre o termo “redes sociais”, Costa (2005, p. 246) afirma que “o conceito de redes sociais reflete uma compreensão mais ampla da interação humana do que a comunidade”. Observou-se que com o advento das redes sociais o comportamento organizacional passou por mudanças importantes: a comunicação tornou-se mais ágil, mas o “vírus” vai infectando os usuários aos poucos, fazendo com que os usuários fiquem dispersos, ociosos, ansiosos e angustiados, podendo afetar diretamente os fatores de trabalho na qualidade e no desempenho das tarefas.

Sobre esse comportamento, afirma Russof (2012, p. 38) “o uso das redes sociais transcende a barreira do uso esporádico do entretenimento e passa a impactar as tarefas diárias de trabalho do indivíduo”.

Nesse contexto, as redes sociais são plataformas online que permitem a interação, comunicação e compartilhamento de conteúdo entre os usuários.

Para Marteleto (2001, p.72), “o conceito de rede social são um grupo de atores autônomos que unem ideias e recursos em torno de valores e interesses compartilhados enfatiza que a influência das redes sociais é percebida pelo ambiente que os rodeia”.

Corroborando com esta teoria, Dotta (2011) afirma que as redes sociais permitem a comunicação intensa sem necessidade de contato físico ou interação ao vivo. Neste contexto, o uso dessas redes está afetando o comportamento humano, exigindo que as pessoas estejam sempre conectadas e fazendo com que a tecnologia faça parte do cotidiano de todos.

Nesse sentido, as redes sociais podem causar uma certa distância da realidade ao nosso redor. Para Rushkoff (2012), os avanços na tecnologia e na conectividade instantânea com a Internet, bem como os desenvolvimentos de software, mudaram os fluxos de trabalho para um nível novo e mais rápido. Enfatizou que a facilidade da conectividade digital pode nos alienar e nos impedir de prestar atenção ao que está acontecendo ao nosso redor.

Nesse contexto, a formação frequente sobre a boa utilização de ferramentas e a comunicação interna podem ajudar e servir como uma ferramenta disciplinar para prevenir o acesso abusivo. Essa afirmação fica clara nas palavras de Scheer (2012) quando afirma que para que o processo de cibersegurança seja completo, os usuários devem ser treinados para implementar boas práticas de TI e auxiliá-los na utilização das ferramentas e serviços existentes na rede para que possam entender como funciona e entender suas limitações e prevenir que problemas ocorram.

2.3 Classificações de redes sociais:

Existem várias classificações quanto ao tipo, conforme autores abaixo:

Sendo utilizadas no nosso cotidiano, as redes sociais são separadas em dois tipos de relacionamento, segundo Carvalho, Silva e Oliveira (2012, p. 10): redes de relacionamento, que “centram principal comunicação com amigos e familiares”, que é Facebook, Instagram, Snapchat, WhatsApp, Tinder, Twitter e rede profissional, que “tem relacionamento entre profissionais”, podendo trocar informações relevantes à trajetória profissional, por exemplo, LinkedIn. Existem algumas redes de relacionamento que são utilizadas tanto para fins profissionais, quanto para fins pessoais, como Facebook e WhatsApp.

As redes sociais são classificadas em dois tipos, segundo Recuero (2009), em emergentes e filiação. Redes emergentes são aquelas cujas conexões entre nós surgem por meio de trocas sociais realizadas por meio de interação social e conversação, como por exemplo, o WhatsApp, Facebook, Youtube, Instagram. Essas são redes que são mantidas para fazer amigos. O outro tipo, filiação, é composto por mecanismos de filiação a sites de

redes sociais, é o caso, por exemplo, das listas de amigos no Face, a lista de pessoas que alguém segue no Twitter.

Junior (2009, p.97) destaca que as plataformas de redes sociais permitem aos usuários espaços ilimitados para armazenar ferramentas para organizar, promover e transmitir os seus pensamentos, opiniões, comportamentos e mídia para os outros. As redes sociais são espaços de interação entre os usuários. Exemplos de redes sociais são Facebook e LinkedIn, mensageiros, wikis, sites de compartilhamento de conteúdo, multimídia (YouTube, Flickr) e Whatsapp Messenger. Nesses canais, as pessoas podem conversar e compartilhar informações.

2.4 Utilização das redes sociais no ambiente de trabalho:

As redes sociais atualmente são utilizadas para meios de interação entre as pessoas, sendo disponível o acesso às redes em qualquer lugar, isso também inclui o ambiente de trabalho.

Para Cavassani e Biazin (2006), ao longo da história, o trabalho passou a ocupar a maior parte do tempo do ser humano. Após a Revolução Industrial, ele deixou de ser apenas um meio de suprir as necessidades básicas e tornou-se o elemento central na vida das pessoas. Como resultado, os indivíduos passam a maior parte de suas vidas em seus locais de trabalho, dedicando sua força, energia e esforços em prol das organizações. Para a maioria das pessoas, o trabalho é um dos aspectos centrais da vida, consumindo boa parte do seu tempo. Para que alguém trabalhe de forma eficaz, é necessário investir uma quantidade significativa de energia física e mental, conhecida como força de trabalho.

Cada ambiente de trabalho tem suas características. Segundo Verdussen (1978), um ambiente de trabalho, seja em um escritório ou uma oficina, deve ser saudável e agradável. É essencial que o trabalhador encontre condições que ofereçam máxima proteção e, simultaneamente, satisfação em suas atividades.

Para Cavassani e Biazin (2006), a grande maioria das pessoas vê o trabalho como um dos pontos centrais da sua vida, consumindo grande parte do seu tempo. Para que uma pessoa trabalhe de forma eficaz, é necessário reverter corretamente quantidade de energia física e psicológica, conhecida como força de trabalho

Para Recuero (2005), a empresa é constituída pela totalidade das relações de um determinado grupo social. Com isso, pode-se dizer que a organização é composta pela interação social que constitui as relações de um determinado grupo.

De acordo com Pistori, Souza e Pereira (2014), a conectividade disponível na internet dominou o espaço no ambiente organizacional, permitindo com que todos os que possuam uma conta em redes sociais possam acessá-las a qualquer momento na empresa, podendo ser tanto pelo computador do trabalho ou celular pessoal.

O acesso à internet está em todo lugar, porém, ainda assim, no ambiente de trabalho há uma demanda para os funcionários atenderem. Para Amadeu (2010), o maior problema não é o fato de os funcionários pausarem suas tarefas para usar a internet ou as redes sociais, mas o motivo de suspenderem os seus afazeres para tratar de assuntos pessoais. As empresas cobram sempre maior produtividade, desempenho e dedicação ao trabalho.

O período da pandemia de Covid-19 viu um aumento substancial no uso de tecnologias no local de trabalho.

Para Franklin e Gkiouleka (2021), o desenvolvimento das tecnologias de comunicação permitiu aos funcionários trabalhar em equipe, mesmo quando estavam fora do escritório.

Nesse contexto, segundo Alméri, Tatiana M. et al (2019, p. 132-146), as redes sociais digitais entram em cena para formar grupos de interação pessoal e troca de informação rápida e troca de interesses comuns.

Para Spyer (2007, p.26)

> Dentro do ambiente empresarial também se nutriu a ideia de que era possível cultivar “comunidades” paralelamente a marcas reconhecidas. A expectativa era de que esses ambientes virtuais servissem para promover valores associados a um produto ou a uma marca.

Sendo assim, é relevante que o uso das redes sociais podem ser um diferencial nas empresas quando utilizadas de forma adequada.

Deitel e Steinbuhler (2004) destacam que a Internet é uma ferramenta que pode ser usada para construir ainda mais a marca de uma empresa e seus produtos, mas também impede sua proteção se usada incorretamente. As empresas devem utilizar a Internet não só para promover os seus produtos/serviços, mas aproveitar os recursos que disponibiliza para contribuir com o seu negócio.

Portanto, Recuero (2005) propõe um modelo para a análise de redes sociais composto por três elementos principais: organização, estrutura e dinâmica. A organização refere-se à interação social dentro de um grupo. A estrutura diz a respeito aos resultados das trocas dentro do grupo, considerando os laços sociais e o capital social. A dinâmica aborda as mudanças que ocorrem na rede ao longo do tempo.

Para Bhatnagar e Sharna (2016), os funcionários podem se conectar com seus colegas não apenas dentro de suas equipes, mas também com organizações em todo o mundo, expandindo assim suas redes sociais. Ao oferecer recursos como blogs, fóruns de discussão, mensagens instantâneas, marcação e assim por diante, ele cria um ambiente de rede social dinâmico para a interação dos funcionários na organização, com potenciais benefícios para o engajamento e a colaboração.

Para Smith, Wollan e Zhou (2010) existem três problemas principais que dificultam o uso das redes sociais pelas organizações, tanto externa quanto internamente. Primeiro, a rede social permite que os funcionários criem e compartilhem conteúdo facilmente, independentemente das estratégias da empresa ou de outros regulamentos. Isso representa enormes riscos, pois pode levar a consequências desastrosas e contínuas, incluindo a perda de produtividade dos funcionários, processos judiciais relacionados ao ambiente de trabalho, multas, crises nas redes sociais, perda de dados confidenciais, má gestão e extravio de registros comerciais, exposição de segredos da empresa e violações de segurança. Em resumo, os riscos das redes sociais podem ter um amplo alcance, afetando a reputação de uma empresa ou de um setor inteiro. Uma vez que algo é publicado nas redes sociais, pode permanecer acessível para sempre a todos, incluindo clientes, jornalistas, reguladores e concorrentes.

No ambiente de trabalho não há impedimento de utilização das redes sociais, no entanto, é um local que busca um bom desempenho dos funcionários. Sendo assim, as redes sociais impactam nesse quesito.

Para Agresta e Bough (2011), a escala de influência das redes sociais por parte dos funcionários torna-se evidente, dado o enorme alcance no ambiente de trabalho, que pode causar graves crises por meio dessas redes.

Oliveira (2017) sinaliza que algumas empresas não permitem acesso às redes sociais no trabalho, entendendo que a mesma afeta a produtividade do funcionário, além de gerar desconcentração ou baixa qualidade nas tarefas executadas.

Nesse sentido, o clima organizacional é relacionado a um todo e as redes sociais podem servir de apoio para o relacionamento entre os funcionários. Zhang e Venkatesh (2013) argumentam que à medida que as organizações aumentam a sua virtualidade, os funcionários ficam mais propensos a interagir entre si e, ao mesmo tempo, a criar redes de comunicação. Por exemplo, o e-mail representa uma vantagem no desempenho dos funcionários.

No entanto, de acordo com Rios e Alvarez (2015), com os telemóveis, os trabalhadores podem ficar ligados às redes sociais durante o dia todo, podendo assim, afetar a sua produtividade e colocar em risco as informações confidenciais e a reputação da empresa.

A problemática entre o uso das redes sociais no ambiente de trabalho justifica a pesquisa, pois será relevante entender qual a percepção que os estudantes de graduação em administração têm sobre esse assunto.

3- Metodologia

Este artigo consiste em uma pesquisa quantitativa com relação à abordagem, exploratória quanto ao seu objetivo e estudo de caso referente ao procedimento técnico.

Inicialmente, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, explorando os materiais publicados acerca do tema deste estudo.

A pesquisa bibliográfica está inserida no meio acadêmico e tem a finalidade de aprimoramento e atualização de conhecimento, através de uma investigação científica de obras já publicadas.

Para Andrade (2010), a pesquisa bibliográfica é uma habilidade essencial nos cursos de graduação, sendo o ponto de partida para todas as atividades acadêmicas. É necessária para a realização de pesquisas em laboratório ou de campo, bem como para seminários, debates, resumos críticos e monografias. Além disso, é essencial em todas as etapas do trabalho acadêmico, desde a definição do tema até a apresentação das conclusões. Embora nem todos os alunos realizem pesquisas práticas, todos os alunos devem realizar pesquisas literárias para concluir o trabalho exigido.

Segundo Macedo (1994, p. 13), pesquisa bibliográfica é a primeira etapa em qualquer tipo de pesquisa científica, a fim de revisar a literatura existente e não reflete o tema de estudo ou experimentação. Desta forma, para Lakatos e Marconi (2003, p. 183) a pesquisa

bibliográfica não é uma mera repetição de que já foi dito ou escrito sobre um determinado assunto, mas fornece um exame de um tópico sob novo foco ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras.

A pesquisa quantitativa é um método de pesquisa que coleta e trata dados numéricos para rejeitar ou validar hipóteses.

Para Jones (2007, p.298), a abordagem quantitativa centra-se na análise dos componentes separadamente, enquanto a abordagem qualitativa procura compreender o significado da experiência dos participantes e como os componentes se unem para formar um todo.

A abordagem quantitativa aceita que a melhor posição explicativa científica é aquela que não se interessa pelo singular, pelo individual, pelo diferenciado, digamos, pelo pessoal. Nesta abordagem, o interesse está no coletivo, que pode ser predominantemente uma característica do grupo.

Segundo Minayo e Sanches (1993, p.241), a informação científica envolve quantificar, reconhecendo que a ordem e a regularidade só podem ser determinadas aproximadamente, em tempo real e com base num grande número de indivíduos.

Com relevância ainda nas pesquisas, a pesquisa exploratória ganha familiaridade ao adquirir novos insights sobre uma situação atual.

Para Selltiz et al. (1965), os estudos exploratórios visam descobrir ideias e intuições, buscando maior familiaridade com o fenômeno que está sendo investigado, sem a necessidade de formulação de hipóteses. Esses estudos ampliam o conhecimento do pesquisador, permitindo-lhe definir problemas com maior precisão, criar novas hipóteses e planejar investigações mais estruturadas. O planejamento deve ser flexível para analisar diferentes aspectos do fenômeno.

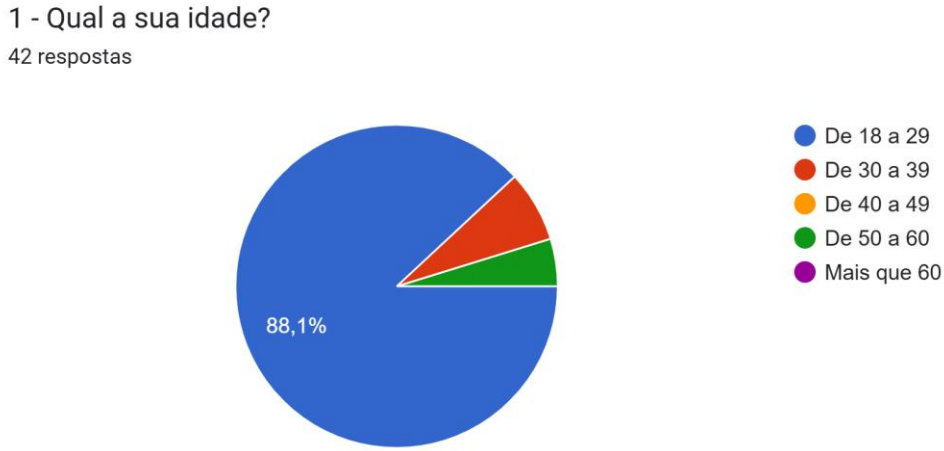
De forma semelhante, Gil (1999) diz que o principal objetivo da pesquisa exploratória é desenvolver, esclarecer e ajustar conceitos e ideias, com o objetivo de formular problemas ou hipóteses mais precisas para estudos futuros. Esse tipo de investigação exige menos planejamento e a busca oferece uma visão aproximada de um sucesso específico.

Portanto, a metodologia de pesquisa exploratória explora áreas pouco conhecidas ou investigadas, com o objetivo de preencher lacunas de informação num estudo.

4- Análise de dados

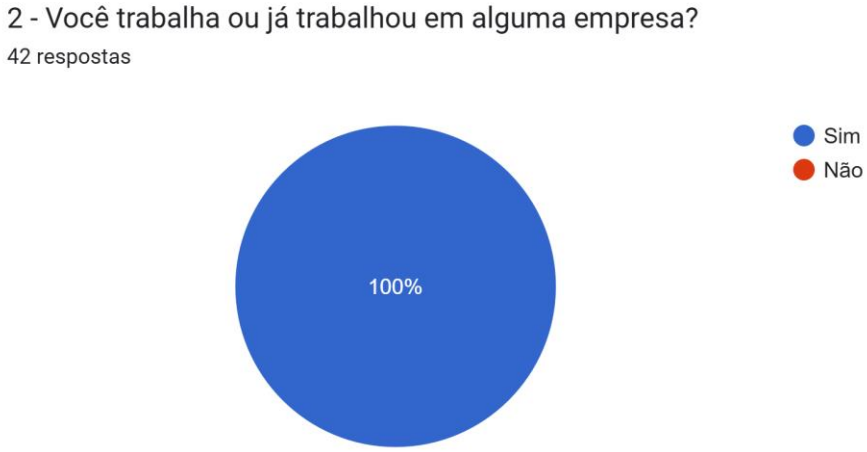
O questionário desenvolvido ficou disponível para recebimento de respostas no período de 02 a 12 de outubro do corrente ano. A amostragem contou com a resposta de 42 alunos do curso de Administração. Os dados foram analisados por meio do método quantitativo com o objetivo de verificar qual a percepção dos alunos em relação ao uso das redes sociais sendo utilizadas no ambiente de trabalho, tendo como embasamento o referencial teórico em estudo.

Gráfico 1



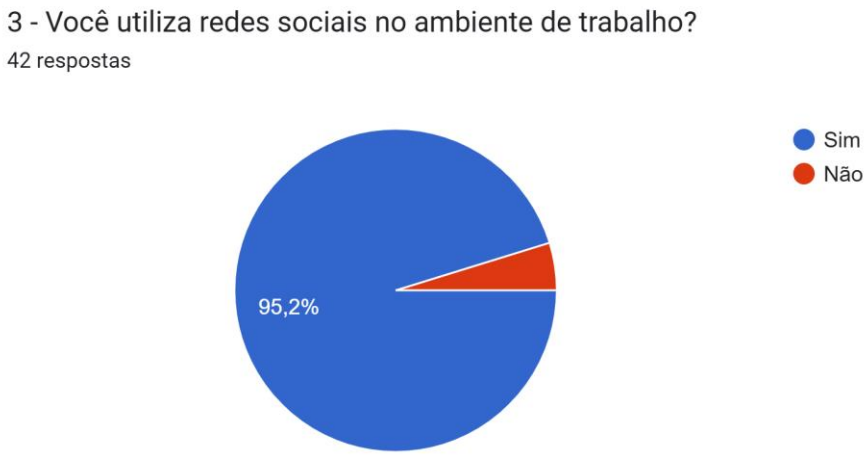
Dos 42 alunos que responderam ao questionário, podemos analisar que as idades de 18 a 29 anos representam a 88,1.

Gráfico 2



No gráfico pode analisar que dos 42 alunos que responderam ao questionário, todos já trabalham ou trabalham em alguma empresa.

Gráfico 3

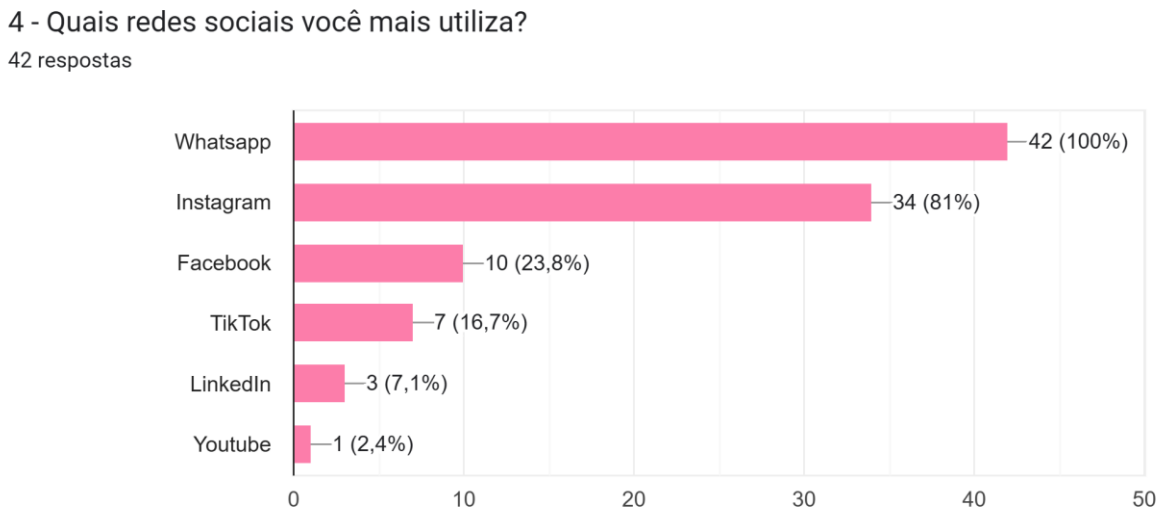


Conforme esse gráfico podemos ver que 95,2% dos alunos dizem que utilizam as redes sociais no ambiente de trabalho.

De acordo com Pistori, Souza e Pereira (2014) a conectividade disponível na internet, dominou o espaço no ambiente organizacional, permitindo com que todos os que possuam uma conta em redes sociais possam acessá-las a qualquer momento na empresa, podendo ser tanto pelo computador do trabalho ou celular pessoal.

Portanto podemos analisar que realmente as redes sociais são utilizadas no ambiente de trabalho.

Gráfico 4



Segundo esse gráfico podemos analisar que a rede social mais utilizada pelos no ambiente de trabalho é o Whatsapp que representa o total de 100% dos alunos, logo em seguida o Instagram com participação de 81% dos alunos.

Para Agresta e Bough (2011) a escala de influência das redes sociais por parte dos funcionários torna-se evidente, dado o enorme alcance no ambiente de trabalho, que pode causar graves crises por meio dessas redes.

Verifica-se pela pesquisa que, os profissionais mais utilizam o Whatsapp, onde é possível trocar mensagens de texto e voz de forma instantânea, além de compartilhar imagens, vídeos e áudios o que, em tese, facilitaria a rapidez da informação no trabalho.

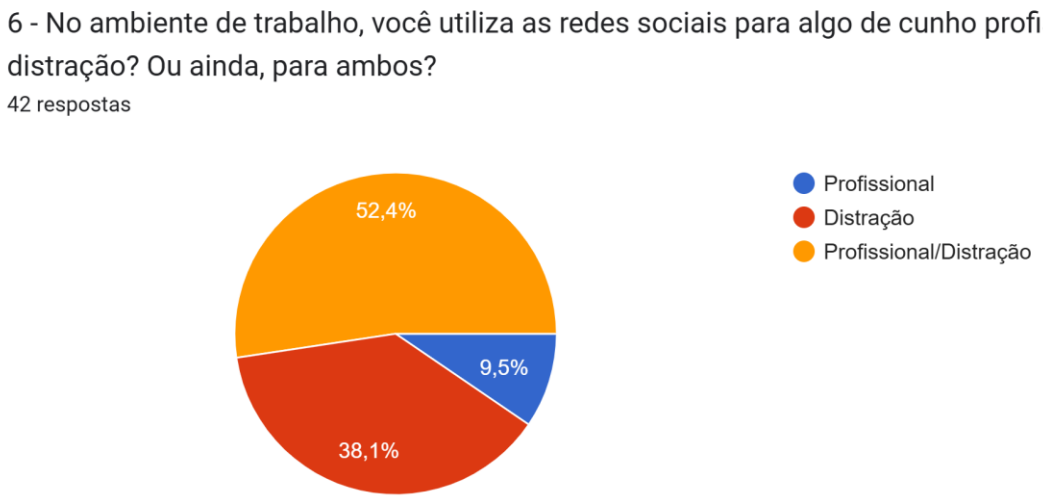
Gráfico 5

Para 71,4% dos alunos, as redes sociais são vistas como algo negativo para a execução dos trabalhos.

Sobre esse comportamento afirma Russof (2012, p. 38) “o uso das redes sociais transcende a barreira do uso esporádico do entretenimento e passa a impactar as tarefas diárias de trabalho do indivíduo”.

Ou seja, as redes sociais não mais estão sendo utilizadas esporadicamente no ambiente profissional, e com isso passa a impactar no desempenho funcionário, como a falta de concentração dos funcionários no trabalho, conversas paralelas, queda do desempenho, produtividade entre outros.

Gráfico 6

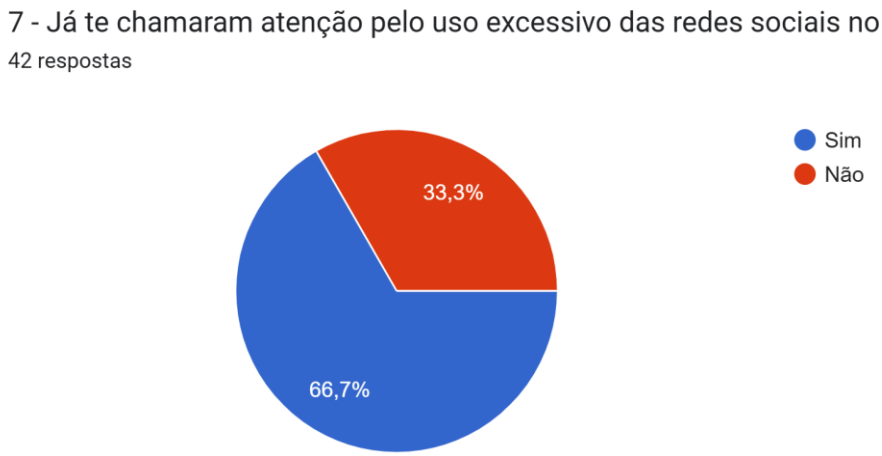


Para 52,4% dos alunos que responderam, a resposta foi que utilizam as redes sociais tanto para cunho profissional, quanto para distração. E 38,1% disseram que utilizam as redes sociais apenas para distração.

Visto que as redes sociais podem ser utilizadas para cunho profissional, de acordo com Bhatnagar e Sharna (2016) os funcionários podem se conectar com seus colegas não apenas dentro de suas equipes, mas também com organizações em todo o mundo, expandindo assim suas redes sociais. Ao oferecer recursos como blogs, fóruns de discussão, mensagens instantâneas, marcação e assim por diante, ele cria um ambiente de rede social dinâmico para a interação dos funcionários na organização, com potenciais benefícios para o engajamento e a colaboração.

Em outra percepção, as redes sociais podem ser utilizadas para distração de acordo com Rios e Alvarez (2015) com os telemóveis, os trabalhadores podem ficar ligados às redes sociais durante o dia todo, podendo assim estar afetando sua produtividade e pondo em risco as informações confidenciais e a reputação da empresa.

Gráfico 7



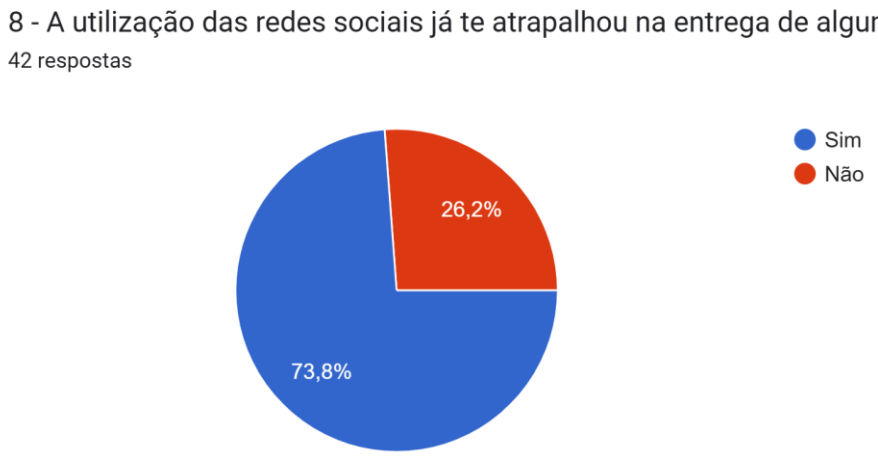
Dos 42 alunos que responderam ao questionário, 66,7% disseram já terem sidos chamado a atenção pelo uso excessivo das redes sociais no ambiente de trabalho.

Para (Moromizato et al., 2017) o uso desmoderado das redes sociais, faz surgir problemas na rotina e comportamento do funcionário, tanto no meio profissional quanto no meio emocional, comprometendo em seu desempenho.

Portanto as redes sociais são utilizadas no ambiente de trabalho e muitas vezes há uma utilização excessiva. Pelo expressivo número apontado nesta pesquisa, apura-se que

mais da maioria dos respondentes, estão sujeitos às consequências da advertência verbalmente ou por escrito e, em caso de reincidência, até mesmo suspensão sem ganho de salário.

Gráfico 8

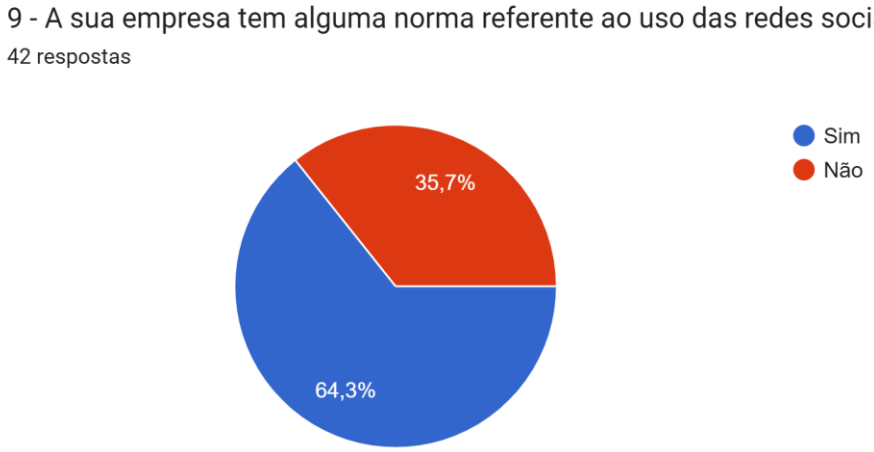


Nesse gráfico verifica-se que 73,8% dos alunos responderam que sim as redes sociais já atrapalhou eles na entrega de alguma tarefa.

Barbosa (2014) afirma que muitas pessoas não conseguem estabelecer um limite de uso das redes sociais no ambiente de trabalho, prejudicando o seu desempenho e produtividade diária, sem que ao menos percebam a gravidade do problema.

Denota-se mais uma consequência do uso imoderado das redes sociais no ambiente do trabalho. As redes sociais, neste estudo, comprovadamente, atrapalham o desempenho e entrega de deveres profissionais.

Gráfico 9

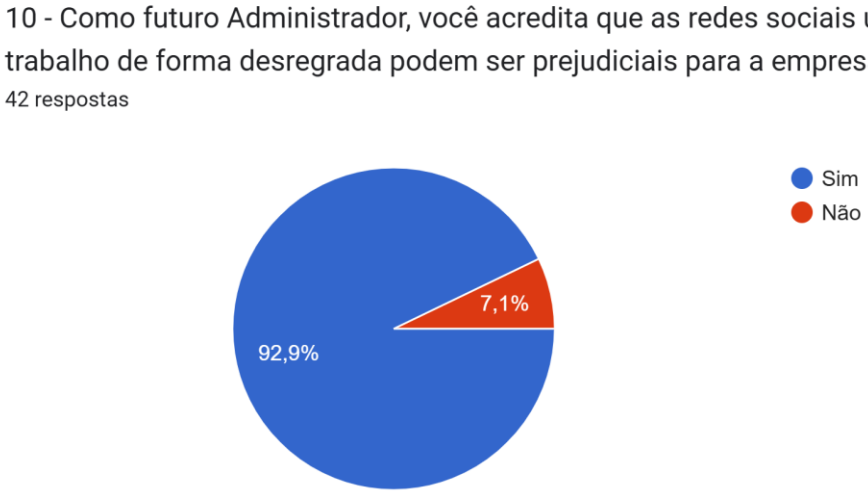


Neste gráfico analisa-se que 64,3% dos alunos disseram que sim existe uma norma referente ao uso das redes sociais no ambiente de trabalho deles.

Oliveira (2017) sinaliza que algumas empresas não permitem acesso às redes sociais no trabalho, entendendo que a mesma afeta a produtividade do funcionário, além de gerar desconcentração ou baixa qualidade nas tarefas executadas.

A pesquisa demonstra que as empresas encontram-se preocupadas com o uso das redes sociais pelos seus empregados e, dentro da legalidade, procuram criar normas de regramento desta utilização.

Gráfico 10



Em grande parte do gráfico podemos ver que a resposta “sim” prevalece, 92,9% dos alunos concordam que as redes sociais sendo de forma desregrada no ambiente de trabalho podem ser prejudiciais para a empresa.

Para Amadeu (2010) o maior problema não é o fato de os funcionários pausarem suas tarefas para usar a internet ou as redes sociais, mas o motivo de suspenderem os seus afazeres para tratar de assuntos pessoais. As empresas cobram sempre maior produtividade, desempenho e dedicação ao trabalho.

A finalização das respostas aponta para uma consciência dos respondentes, contudo, esta não inibe o uso das redes sociais o que, comprovadamente, gera consequências negativas para o desempenho profissional.

5- Considerações Finais

A utilização das redes sociais no local de trabalho é um tema pertinente, dado ao impacto significativo que estas plataformas estão tendo dentro do meio organizacional. O objetivo da pesquisa foi identificar qual as consequências da utilização das redes sociais no ambiente de trabalho a partir da percepção dos estudantes de graduação em administração de uma IES confessional do Vale do Paraíba. A pesquisa foi realizada com 42 alunos do curso de administração, na análise de dados verificou-se que os alunos utilizam as redes sociais no ambiente de trabalho, e acreditam que as redes sociais sendo utilizadas no ambiente de trabalho de forma desregrada podem ser prejudiciais para a empresa. As redes

sociais são utilizadas tanto para cunho profissional quanto para distração no local de trabalho, o problema é quando a utilização das redes sociais acaba atrapalhando os funcionários na entrega de trabalho, atender a demanda da empresa, e não realizar atividades que são de sua função/cargo. Isso pode prejudicar a organização tanto na queda de desempenho do funcionário quanto na proteção de dados, pois pode haver algum vazamento de dados em que possa dar prejuízo e problemas graves. Na pesquisa ressaltou-se que muitos profissionais, principalmente os mais jovens, têm dificuldade em estabelecer limites claros para o uso das redes sociais durante o horário de trabalho, o que pode prejudicar não só a produtividade individual, mas também o desempenho coletivo da equipe. O comportamento constante de navegação nas plataformas digitais pode gerar uma falsa sensação de conectividade, mas ao mesmo tempo relacionada à concentração e à qualidade do trabalho realizado. Como visto na análise de dados algumas empresas tem uma norma referente ao uso das redes sociais no ambiente de trabalho, isso ameniza os riscos e consequências que as redes sociais podem trazer.

Referências

AGRESTA, Stephanie; BOUGH, B. Bonin Perspectivas sobre marketing de mídia social. Tecnologia do curso, uma parte do aprendizado Boston, MA, 2011

AMADEU, M.B.D.. Redes Sociais no Ambiente de Trabalho. 2010. Disponível em: Acesso em maio 2024.

Andrade, M. M. (2010). *Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação.* São Paulo: Atlas.

ALMÉRI, Tatiana. M. et al. A influência das redes sociais nas organizações. Revista de Administração da FATEA – RAF, Teresa D'Ávila, Volume 7, Número 7, páginas 132-146. Disponível em: <.http://publicacoes.fatea.br/index.php/raf> Acesso em 14 nov. 2019

BARBOSA, C.. Saiba Estipular um Limite para as Redes Sociais no Trabalho. 2014. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/saiba-estipularumlimite-para-as-redes-sociais-no-trabalho/75789/> Acesso em março 2024.

BHATNAGAR, Jyotsna; SHARMA, Anshu Sharma. Enterprise social media at work:web-based solutions for employee engagement'. Human Resource Management International Digest, Vol. 24 Iss 7 pp. 16 -19, 2016

BOYD, Danah. Friendster Lost Steam. Is MySpace just a Fad? Apophenia Blog, 21 de março de 2006. Disponível em: . Acesso em: 28 de maio de 2024.

CARVALHO, Andrea Vasconcelos; SILVA, Diego Maradona Souza da; OLIVEIRA, Marta Raquel Santos de. Redes Sociais no Ambiente Profissional: fator de produtividade ou de distração? Comunicação oral apresentada ao GT 5. Rio Grande do Norte. 2012. Disponível em: . Acesso em: 28 de março de 2024.

CASTELLS, Manuel. A Galáxia da Internet: Reflexões sobre a Internet, os Negócios e a Sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003

COSTA, R. Por um Novo Conceito de Comunidade: redes sociais, comunidades pessoais, inteligência coletiva. Interface – Comunic. Saúde, Educ. v.9, n.17, p.235-48, mar/ago 2005.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. XIII SIMPEP, Bauru, São Paulo, 2006.

Cruz, L., & Correia, P. (2023). As redes sociais e a sua relação com o ambiente laboral. Revista da FAE, 26(1).

DEITEL, H., M.; DEITEL, P., J.; STEINBUHLER, K. E-Business e e-Commerce para Administradores. São Paulo: Pearson, 2004.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. XIII SIMPEP, Bauru, São Paulo, 2006.

DOTTA S. Uso de uma Mídia Social como Ambiente Virtual de Aprendizagem. Anais do XXII SBIE – XVII WIE. Aracaju: SBC. 2011.p.610-619. Disponível em Acesso em 12 maio. 2024

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(5), 2453. https://doi.org/10.3390/ijerph18052453

GOULART, Elias E. Mídias sociais: uma contribuição de análise. 2014

IENAGA, A., Rosa, H., Antonio, G., Bezerra, M., Klebis, R., Manoel, M., & Fujita, O. (2022). Utilização Excessiva Das Redes Sociais E Seus Impactos Na Interação Do Ambiente De Trabalho. Etic-Encontro De Iniciação Científica-ISSN 21-76-8498, 18(18).

JONES, F. P. Pesquisa qualitativa. In: THOMAS, J. R.; NELSON, J. K.; SILVERMAN, S. S. Métodos da Pesquisa em Atividade Física. Porto Alegre: Artmed, 2007.

JUNIOR, Walter Teixeira. Mídia social conectada: produção colaborativa de informação de relevância social em ambiente tecnológico digital. Revista de pós graduação da Faculdade Cásper Líbero. v.12, n.24, p. 95-106, dez 2009

JUNIOR, E., Alves, E., & Fiuza, C. (2017). Uso indevido de redes sociais e aplicativos de mensagens instantâneas no ambiente laboral. Revista Brasileira de Políticas Públicas, 7(3), 348–365.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo, SP: Atlas 2003.

MACEDO, N. D. Iniciação à pesquisa bibliográfica: guia do estudante para a fundamentação do trabalho de pesquisa. São Paulo, SP: Edições Loyola,1994.

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? Caderno de Saúde Pública, v.9, n.3, p.239-262, 1993.

MOREIRA, Rodrigo. At all, artigo de Doutorado - Uso de Redes Sociais e Seu Impacto no Comportamento Humano, 2015 – Disponível em ´. Acesso em 05 maio. 2024

MOROMIZATO, M. S; FERREIRA, D. B. B; SOUZA; L. S. M. S; LEITE, R. F; MACEDO, F. N; PIMENTEL, D. O Uso de Internet e Redes Sociais e a Relação com Indícios de Ansiedade e Depressão em Estudantes de Medicina. Rev. Bras. educ. med., Rio de Janeiro, v. 41, n. 4, p. 497-504, out/dez. 2017. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/1981-52712015v41n4rb20160118.

MOTA, M. F., De Melo, L. J. F., Ferreira, E. M. C., & Silva, S. S. (2017). O Uso das Redes Sociais no Ambiente de Trabalho e as Estratégias da Gestão de Pessoas para a Gestão de Resultados. Congresso de Gestão, Negócios e Tecnologia da Informação–CONGENTI.

OLIVEIRA, E. O. Uso De Redes Sociais No Trabalho – Algumas Dicas Importantes (2017). Disponível em https://atitudeenegocios.com/redes-sociais-no-trabalho. Acesso: 03 nov. 2019

PISTORI, D.S.S.; SOUZA, F.J.; PEREIRA, N.L.. O Uso das Redes Sociais para Fins Pessoais no Ambiente de Trabalho: Uma Pesquisa de Opinião. 11º CONVIBRA, 1 a 6 de dezembro de 2014.

RECUERO, Raquel da Cunha. Redes Sociais: Uma proposta de Estudo. Rio de Janeiro: XXVII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2005.

RECUERO, Rachel. Redes sociais na internet. Porto Alegre: Sulina, 2009.
Rios, I., & Álvarez, M. (2015). As redes sociais nas relações laborais estertores. Actualidad Jurídica Uría Menéndez, (39), 83-87.

RUSHKOFF, Douglas. As 10 questões essenciais da era digital: programe sei futuro para não se programado por ele. São Paulo, SP. 2012.

SCHEER, Rodrigo de Arruda. Segurança em Pequenas Empresas. Monografia (Programa de Pós-graduação em Teleinformática e Redes de Computadores) UTFPR/PR, Curitiba. 2012. Disponível em < http://goo.gl/o3PIy5>. Acesso em 28 maio. 2024.

SEVERINO, A. J. (2007). Metodologia do Trabalho Científico. 23. ed. São Paulo: Cortez.
ELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. Métodos de pesquisa das relações sociais.

São Paulo: Herder, 1965.

SILVA, A.; FERREIRA, M. Gestão do conhecimento e capital social: as redes e sua importância para as empresas. Informação & Informação, Londrina, v. 12, n. esp., 2007.

SMITH, Nick; WOLLAN, Robert; ZHOU, Catherine. Manual de gerenciamento de mídia social: tudo o que você precisa saber para fazer a mídia social funcionar em sua empresa, John Wiley & Sons Inc., Hoboken, NJ, 2010

SPYER, Juliano. Conectado: o que a Internet fez com você e o que você pode fazer com ela. Rio de janeiro: Jorge Zahar, 2007.

TOMAÉL, M. I.; MARTELETO, R. M. Redes sociais: posição dos atores no fluxo da informação. Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação, n. esp, p. 75-91, 2006. Disponível . Acesso em: 28 de maio de 2024.

VERDUSSEN, R., Ergonomia: a racionalização humanizada do trabalho – Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1978.

YIN, Robert. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZHANG, X. e Venkatesh, V. (2013). Explicando o desempenho do funcionário no trabalho: O papel das redes de comunicação online e offline no local de trabalho. SIM Trimestralmente, 37(3), 695-722.

APÊNDICE A – Questionário

1-Qual sua idade?

( ) menor de 18 anos

( ) 18 anos a 29 anos

( ) 30 anos a 39 anos

( ) 40 anos a 49 anos

( ) 51 anos a 60 anos

( ) mais de 61 anos

2-Você trabalha ou já trabalhou em alguma empresa?

3-Você utiliza as redes sociais no ambiente de trabalho? Sim/Não

4-Quais redes sociais você mais utiliza?

( )WhatsApp;

( ) Instagram;

( ) Facebook;

( ) TikTok;

( ) LinkedIn

( ) Outra. Especificar: _____

5-O uso das redes sociais no ambiente de trabalho, na sua percepção, gera consequências positivas ou negativas para a concentração e execução dos trabalhos?

6-No ambiente de trabalho, você utiliza as redes sociais para algo de cunho profissional? Para distração? Ou ainda, para ambos?

7-Já te chamaram atenção pelo uso excessivo das redes sociais no ambiente de trabalho?

8-A utilização das redes sociais já te atrapalhou a entregar alguma tarefa?

9-A sua empresa tem alguma norma referente ao uso das redes sociais no ambiente de trabalho?

10-Como futuro administrador, você acredita que as redes sociais utilizadas no ambiente de trabalho de forma desregrada podem ser prejudiciais para a empresa?