

REDES SOCIAIS E SEUS IMPACTOS NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

LEON, Aldemi Silveira¹

Email: aldemileon@hotmail.com

LUCAS, Lisandra Silva²

Email: lisandralucassccb@hotmail.com

Graduado no curso de Gestão de Recursos Humanos – Faculdade IDEAU/Campus Bagé¹

Docente – Faculdade IDEAU/Campus Bagé²

RESUMO: O uso das redes sociais é uma realidade presente no cotidiano da grande maioria dos indivíduos, utiliza-se diferentes redes de interação virtual com diferentes finalidades. Muito se discute sobre a atuação das mídias sociais sobre as pessoas, há quem acredite e defenda a concepção de que seu uso atrapalha as experiências vivenciadas, por outro lado, existe a premissa de que estas facilitam a rotina diária de muitos. O fato é que com as redes sociais a comunicação e a troca de experiências entre os indivíduos tornou-se muito acessível, permitindo que pessoas de diferentes realidades e culturas interajam entre si. É bem verdade que a utilização destas redes no ambiente de trabalho ocorre, seja de maneira oculta ou incentivada. Sabendo da existência de sua utilização nas organizações, questionam-se seus impactos e influências sobre a qualidade de vida no trabalho. O presente estudo utiliza o modelo de pesquisa descritiva através de um estudo de caso de cunho quanti-qualitativo, pois considera-se a melhor maneira de atingir os resultados propostos. Considera-se portanto a influência das redes sociais, atuando de maneira favorável ou desfavorável nas instituições.

Palavras-chaves: colaboradores, organizações, redes sociais

ABSTRACT:

The use of social networks is a present reality in daily of most individuals, uses many different networks of virtual interaction with many different finalitys. Much is discussed about the actuation of social medias in the peoples, exist who belive and defend the conception of that disturbs the experiences lived, on the other hand, exist the idea of that makes the daily routine of much people more easier. The fact is with social networks the communication and exchange of experiences between individuals has become very accessible, allowing people from different backgrounds and cultures to interact with each other. It is quite true that the use of these networks in the work environment occurs, either in a hidden or encouraged way. Knowing of existence of your utilization in companies their impacts and influences on the quality of life at work are questioned. The present study uses the descriptive research model through a quantitative-qualitative case study, because it is considered the best way to achieve the proposed results. It is therefore considered the influence of social networks, acting favorably or unfavorably in institutions.

Keywords: Employees, Organizations, Social Networks

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As redes sociais encontram-se inseridas na vida humana moderna e não há como negar o papel exercido na sociedade por essas redes, servindo como meios de lazer e descontração e que também são capazes de atuar como ferramentas de trabalho. As redes sociais possuem grande significado para a coletividade de indivíduos que fazem uso da internet, sem essas mídias a rede mundial de computadores como é conhecida hoje não seria a mesma.

Isso provoca reflexões a respeito do mundo conhecido atualmente, com toda certeza ele seria diferente se as redes sociais não manifestassem sua existência. Pessoas que se encontram em uma situação de distância não se sentiriam mais próximas. Muitos relacionamentos não existiriam porque foram as redes que os fizeram acontecer, as pessoas não possuiriam a variedade de conteúdo que é proporcionado a elas através da internet. Enfim, são visíveis as transformações que as redes sociais realizaram no mundo globalizado que possuímos.

Algumas empresas percebendo a capacidade e o potencial que estas mídias sociais possuem passaram a adotá-las em suas práticas e desenvolverem programas para suas atividades. É uma decisão estratégica muito inteligente. Um exemplo do poder imbuido nas redes sociais está na forma com a qual ela pode elaborar um marketing excelente. Com um pouco de criatividade por parte da organização e utilizando as ferramentas oferecidas pelas redes é possível fazer até mesmo o inimaginável.

No entanto, é importante firmar entendimento de que todas coisas existentes possuem dois lados e com as redes sociais não é diferente. Sabe-se por exemplo que muitas pessoas em seu ambiente de trabalho possuem rendimento laboral insatisfatório por parte do tempo desperdiçado aplicado às redes sociais. É uma realidade infeliz que existe em muitas empresas, uma atitude realizada por muitas pessoas que prejudica o próprio profissional e a organização em que o mesmo labora. Com isto, infere-se que as organizações demandam de uma forma de mensurar e saber como utilizar as redes sociais como ferramentas de trabalho. .

Proporcionam preocupação as redes sociais enquanto mecanismos que impactam na Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores de uma empresa. Por isso, o presente trabalho possui como objetivo analisar o impacto das redes sociais na qualidade de vida dos trabalhadores. De mesma maneira entende-se que é necessário averiguar a influência das redes sociais na organização, afinal as mesmas podem atuar como meio estratégico de gestão ou então apenas prejudicar o desenvolvimento da empresa.

Considera-se a qualidade de vida no trabalho um fator chave para o progresso e a evolução de uma corporação e dos indivíduos inseridos nela. Portanto igualmente se busca investigar a qualidade de vida dos trabalhadores no ambiente de trabalho, com o intuito de refletir a respeito de sua relação com as redes sociais no ambiente de trabalho. Qual é de fato o impacto que as redes sociais causam na qualidade de vida do trabalhador?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Redes Sociais

De acordo com a afirmação de Cruz (2010), uma rede social forma-se quando um computador conecta pessoas ou organizações, provendo assim uma interação sem ter a necessidade de estar no mesmo meio físico. Porém as redes sociais são segundo Marteleto (2001), “[...] um conjunto de participantes autônomos, unindo ideias e recursos em torno de valores e interesses compartilhados”. Através destas declarações evidencia-se o papel destas redes na vida humana moderna, atuando em aspectos recreativos e profissionais. Mas por que os indivíduos fazem uso destas redes? O foco das redes sociais está na exposição pública das redes conectadas dos atores, e a finalidade está relacionada à publicitação dessas redes (RECUERO, 2011).

Komesu analisa a partir de outro ponto de vista, sendo que para ele, a utilização de redes sociais não se trata de exibição da vida particular e sim do cotidiano e das histórias de pessoas, já que estas não exercem quaisquer atividades que lhes dêem destaque social, a não ser o fato de possuírem somente seu perfil na rede (RINKER e BESSI, 2015, p. 3).

Essa perspectiva parte da premissa de que essas redes são populares e não demandam de nenhum conhecimento erudito. Nesse sentido, parece que parte das pessoas utilizam as redes sociais com o intuito de preencher o tempo vago existente em seus cotidianos pessoais. Estas mesmas redes revolucionaram as formas dos seres humanos de se relacionar e se portar perante a sociedade. Telles (2010) comunica que no Brasil o percentual de internautas que participam de alguma rede social, chega a ser mais de 80%, crescendo a cada dia, com pessoas que desenvolvem uma necessidade constante de manter-se conectadas. Isso torna-se evidente quando observados, por exemplo, os inúmeros casais que foram formados através do mundo virtual.

A tecnologia veio agregar outras facilidades e funcionalidades ao mundo moderno, possibilitando que estas comunidades, antes restritas às barreiras físicas, fossem

direcionadas para o modelo virtual da internet, em que é grande a variedade de opiniões, a diversidade de experiências, inclusive ampliando a realidade para além das fronteiras nacionais, possibilitando o intercâmbio com culturas e idiomas totalmente distintos (NANNI e CAÑETE, 2010. Pg. 3).

As redes sociais são utilizadas no mundo inteiro, para os mais diversos fins e com finalidades distintas. Mas é no Brasil que o uso destas redes é feito de maneira prestigiosa e populista, provando a importância e a eficiência da inclusão digital. Conforme o relatório do Comitê Gestor da Internet (CGI) no Brasil, o maior usuário em termos de tempo e conexão é o brasileiro, o que demonstra que a internet no país é um forte instrumento de socialização (AMARAL, TESTA e LUCIANO, 2013). O uso da internet por crianças e adolescentes cujos pais usam a rede é de 97%, já com relação à presença dos filhos de pais usuários de internet no *Facebook*: a taxa brasileira é de 54%, mais que o triplo da média dos demais países (16%) e nove vezes superior à da Austrália (FOLHA DE S. PAULO, 2014).

O jovem internauta brasileiro possui, em média, perfil em não uma, mas SEIS redes sociais. As mais populares são: *Facebook* (96% dos entrevistados possuem perfil), *YouTube* (79%), *Skype* (69%), *Google+* (67%) e *Twitter* (64%). Mas eles não estão só presentes, com perfis que às vezes se tornam inativos. Os internautas interagem cada vez mais e navegar por estas redes é um hábito de 90% de jovens de todo o país com idade entre 15 e 32 anos. Boa parte do acesso às redes ocorre em dispositivos móveis (MORAIS, 2014).

Cada indivíduo faz uso das redes por um motivo, mas é inegável que estas não são nada mais do que grandes comunidades das quais qualquer um pode participar o que torna todo o sistema democrático. Comunidades não são construídas. Elas se autoconstróem. Mas podem ser potencializadas, incentivadas. O interesse e vontade (aceitação) das pessoas é mais forte que qualquer processo formal de agrupamento (DOMENEGHETTI, 2006). Porém, é importante que se saiba que nas redes haverá comunidades existentes para públicos específicos.

Com tantas facilidades, entretenimento entre tantas outras coisas que proporcionam, as redes sociais podem fazer com que pessoas se prejudiquem de alguma maneira. O uso de redes sociais transcende a barreira da utilização esporádica e de entretenimento e pode vir a impactar na execução das tarefas diárias de trabalho do indivíduo. A facilidade com que uma conexão digital ocorre, pode deixar as pessoas distantes e não as permitir perceber o que ocorre ao lado (RUSHKOFF, 2012). Para Marques (2006), as redes são vínculos entre pessoas

ou instituições, estruturando várias situações ou configurações sociais, influenciando a troca de ideias, bens materiais, poder e informação.

A partir disso, torna-se possível explicar no que se refere à influência que as redes exercem sobre seus usuários. Em meados da década de 80 as pessoas utilizavam computadores para criar seus conteúdos digitais e os imprimiam para trocar com outras pessoas. Em seguida, surge o e-mail, permitindo que as pessoas pudessem produzir seus conteúdos e trocá-los pela internet, e por fim chega-se a um ponto em que máquinas interagem com máquinas sem o envolvimento humano (FRIEDMAN, 2007). Pode-se afirmar que dispositivos com acesso a redes sociais como *facebook*, *twitter*, *whatsapp* e *e-mail*, transcendem a barreira da utilização esporádica e de entretenimento, tonando-se uma necessidade de conexão contínua, podendo impactar, na execução, de suas tarefas diárias de trabalho (RINKER e BESSI, 2015).

É impossível negar as transformações que as redes sociais vêm realizando na rotina dos indivíduos. As redes sociais estão cada dia mais presentes no cotidiano, isto é, as pessoas estão dando preferência a trocar mensagens em comunidades virtuais a se informarem nos sites de conteúdo convencionais. Há cada vez mais informação à disposição e menos tempo para consumi-la (NANNI e CAÑETE, 2010).

Assim sendo, constata-se que é muito difícil viver no mundo moderno sem fazer uso das redes sociais. Pois estas são mais do que uma ferramenta de lazer recreativo, são utilizadas com propósitos diversos e específicos, podendo ser, por exemplo, um instrumento de trabalho, já que afinal há um mercado em ascensão neste meio.

Nesse sentido, os meios de comunicação convencionais estão presos a uma resposta mais morosa, diferente da agilidade da propaganda boca-a-boca na internet. É neste conceito que as empresas estão se apoiando para conseguir seus objetivos; aplicando o marketing viral, mais ágil, que acompanha o comportamento e que possui flexibilidade para aperfeiçoar resultados (NANNI e CAÑETE, 2010, p. 4).

Dessa forma percebe-se que através das redes sociais é possível disseminar ideias e propagandas para o mundo todo em instantes, em poucos segundos clicando apenas no botão “compartilhar” ou através de um *tweet* uma multidão de pessoas empodera-se para fazer mudanças. Evidencia-se de mesmo modo a dimensão dessas redes para a vida humana moderna, tal é o valor das redes sociais para a sociedade contemporânea onde, cada vez mais cresce seu número de usuários por todo o mundo e ainda, com a mesma frequência surgem novas redes com o objetivo de facilitar o cotidiano das pessoas.

Atualmente existem várias redes sociais segmentadas, apesar do *facebook* ser a mais conhecida e a mais acessada, mas a cada dia que passa aparecem mais redes sociais especializadas em tipos específicos de assuntos; é possível encontrar informação de um tema concreto nas mais variadas áreas pois há membros participantes das redes com as mesmas inquietudes como, por exemplo, a rede social do médico (*medbook*), dos avós (*abuelo send. red.net*) entre outras no mundo virtual. (JÚNIOR, 2012, p. 8)

Evidencia-se o fundamento da rede social como ferramenta de relacionamento e troca de experiências entre pessoas. É possível compreender a função deste tipo de rede no que se refere ao mundo virtual como um todo, sendo capaz de fornecer informações, aproximar e conhecer indivíduos e ampliar a realidade das pessoas em um nível mundial. Que mais impactos as redes sociais podem causar na vida humana?

2.2 Redes Sociais e a Qualidade de Vida no Trabalho

As mídias e as redes sociais são ferramentas modernas relativamente recentes na sociedade. Entende-se como moderno algo que atende às necessidades do momento atual e é interessante aos olhos de pessoas comuns (JÚNIOR, 2012). Sendo utilizadas em todo o mundo, nas mais diversas localidades e situações, sabe-se que as redes sociais acabam atuando como um instrumento de trabalho para várias pessoas.

Uma pesquisa revela que cerca de 70% das empresas brasileiras já entraram nessa nova tendência e utilizam e/ou monitoram o que acontece online. Apesar do grande número de organizações que utilizam as mídias sociais, a maioria delas ainda não atinge completamente todos os benefícios prometidos, não compreendem os riscos ou não conseguiram implementar mídias sociais de forma integral, em toda a empresa, o que exige uma transformação na cultura e nos hábitos dos profissionais que serão os atores sociais no relacionamento com o mercado (JÚNIOR, 2012, p. 4).

Acredita-se que estes acontecimentos fazem com que muitas organizações percam vantagens competitivas, desfrutem de benefícios relacionados à imagem e ao marketing além é claro de afetar a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores. Entende-se por qualidade de vida no trabalho (QVT): Um conjunto de condições e práticas da organização, como enriquecimento de cargos, participação dos empregados nas tomadas de decisões, condições seguras de trabalho e outras proposições semelhantes (PEREIRA, 2015).

A autora complementa sua ideia de QVT quando reafirma: qualidade de vida relacionada com os aspectos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar do empregado, como atendimento a uma gama de necessidades individuais (PEREIRA, 2015).

Dentre os setores participantes das redes sociais, o de manufatura se mostra como o quarto maior em número de empresas que já utilizam ou monitoram as mídias sociais. Esse dado contraria a percepção de parte do mercado de que mídias sociais se aplicam somente às empresas que se relacionam mais fortemente com o consumidor final como serviços, telecomunicações e varejo. Isso demonstra certa maturidade do mercado brasileiro em relação ao conhecimento do que essas mídias podem proporcionar aos variados tipos de negócios existentes (JÚNIOR, 2012, p. 4).

Assim sendo, comprova-se mais uma vez a onipresença das redes sociais e como estas se encaixam em diferentes meios acomodando e moldando sua utilidade de acordo com a vontade dos sujeitos.

No Brasil, os profissionais de recursos humanos sentem atualmente grandes pressões para que transformem a maneira como se organizam e atuam no contexto organizacional. Pesquisas sobre o contexto e atuação do RH no Brasil justificam estas pressões, ao indicar uma importante fase de transição pela qual a área passa atualmente, de uma atuação predominantemente operacional para modelos mais modernos de gestão de pessoas (MASCARENHAS, VASCONCELOS, 2005, p. 142).

A pressão vivenciada pelos gestores de RH para repensar, redefinir e reavaliar seu papel e o papel da área (ULRICH, LOSEY e LAKE, 1997), bem como a competição, a globalização e as contínuas mudanças nos mercados e na tecnologia (BEER, 1997), demandam destes profissionais ações efetivas para a transformação do papel da área. As novas funções do RH requerem a capacitação dos seus profissionais para a execução de atividades especializadas, cujo papel principal é trazer conhecimento. É necessário, portanto, que eles estejam à altura dessas novas responsabilidades (MASCARENHAS, VASCONCELOS, 2005).

Como se vê a área de Recursos Humanos nas empresas possuem grandes desafios de gestão para desempenhar suas atividades, no que se refere ao uso de redes sociais e a QVT entende que esse é um destes desafios. Rushkoff (2012) destaca que dentro das organizações, com a evolução das TIC's, trabalha-se com multitarefas, e com isso, os funcionários além de realizar suas atividades, acabam por acessar suas redes sociais também durante o horário de trabalho e estas podem impactar ou não no desempenho das pessoas.

Nota-se o impacto negativo que as tecnologias e neste caso, as redes sociais podem inferir sobre a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores. Também percebe-se a importância que o profissional de RH possui neste caso, devendo atuar de maneira minuciosa e com cautela para discernir o que convém ou não para a realidade de sua empresa.

A informatização dos processos de gestão de pessoas e os novos padrões de acesso à informação permitiram a transformação do relacionamento entre gestores de linha e subordinados, na medida em que os novos processos de RH demandam a aproximação entre eles. A gestão de pessoas passou a ser um processo em que a interação direta de chefes e subordinados ganha contornos mais estratégicos e maior importância, o que vai ao encontro de princípios de gestão, segundo os quais essa é uma atividade que faz parte da dinâmica entre líderes e equipes. Neste novo contexto, a área de RH deixou de ser o intermediário nas negociações dos gerentes e seus subordinados no que diz respeito aos múltiplos interesses constantemente em jogo. Os novos processos requerem mais diálogo entre subordinados e chefes, que passam a gerir não somente os aspectos técnicos de seu trabalho, mas também as amplas questões de gestão de pessoas ligadas ao desenvolvimento pessoal e organizacional por meio da operacionalização dos sistemas de RH. (MASCARENHAS, VASCONCELOS, 2005, p. 141).

Percebem-se as mudanças que vêm ocorrendo na gestão de pessoas e entende-se que um dos fatores para a ocorrência destas é a informatização e a ascensão das tecnologias como ferramentas organizacionais. As redes sociais encontram-se inseridas nestas tecnologias e oferecem benefícios para as empresas, porém ainda é preciso saber como gerenciar e tangenciar o uso dessas redes. Afinal, se forem utilizadas incorretamente dentro das organizações podem interferir nas metas e resultados que se pretendem alcançar e também podem lesar a qualidade de vida.

2.3 A Qualidade de Vida no Trabalho

O termo Qualidade de Vida frequentemente é usado para descrever valores humanos e ambientais que foram deixados de lado pelas sociedades industriais em favor dos avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973). Quando incorporado ao mundo do trabalho o termo amplia-se para se adequar às realidades organizacionais. A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem estar ao trabalhador na execução de sua tarefa (RODRIGUES, 1994).

A expressão QVT teve início na década de 70, pelo professor Louis Davis (UCLA, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos, onde surge o movimento pela qualidade de vida no trabalho, centrado nos empregados, onde havia o objetivo de integrar interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir conflitos e aumentar a motivação nos empregados, tendo como base os trabalhos dos autores da escola de Relações Humana, como Maslow, Herzberg e outros (GIMENES, BECHARA, et.al, 2014, p. 4)

É preciso esclarecer o que deve ser realizado pelos gestores de uma organização no que se refere à qualidade de vida no trabalho, pois com certa facilidade é possível que se perca em meio ao termo e a sua finalidade para a empresa e seus colaboradores. Afinal alguns se confundem quanto a QVT, acreditando que os fins da mesma prezam pela satisfação de todos quando na realidade não é bem assim que as coisas funcionam.

Observa-se, então, que não existe um padrão de qualidade de vida que possa ser satisfatório a todos, pois cada indivíduo tem uma necessidade diferente, assim como sua cultura. O que se faz necessário é ter uma boa gestão de qualidade de vida dentro da organização para minimizar ao máximo as necessidades do coletivo, tornando o ambiente de trabalho mais produtivo e sucessivamente trazendo vantagem competitiva a empresa (RIBEIRO, SANTANA, 2015, p. 5).

A década de 90 trouxe a era da informação. Uma explosão por parte da tecnologia levando informação em poucos segundos ao mundo todo e consequentemente aumentando a competitividade entre as empresas e intensificando a globalização (RIBEIRO, SANTANA, 2015). Não se limitando apenas a isso, a era da informação que vivemos atualmente também foi capaz de incentivar e dar voz a diversos grupos. Com os trabalhadores não fora diferente, através das revoluções que ocorreram no mundo do trabalho por conta da informação os mesmos passaram a exigir seus direitos e com isso a sua própria QVT.

Trabalhadores e sindicatos passaram a reivindicar seus direitos quanto à qualidade de vida no trabalho, além de destacar variáveis como: maior participação dos funcionários nas decisões da empresa, redução de níveis hierárquicos, melhores salários, ambientes mais seguros e confortáveis, condições de trabalhos capazes de gerar satisfação. Em contra partida trabalhariam com mais motivação e atendendo, assim, as expectativas da empresa (RIBEIRO, SANTANA, 2015, p. 6).

Práticas inadequadas no ambiente de trabalho geram impacto negativo na saúde física e emocional dos empregados, como baixa motivação, falta de atenção, diminuição de produtividade, sendo que esta energia negativa se repercute até na sua vida familiar (GIMENES, BECHARA, et.al, 2014). Sabendo disso, nota-se mais uma vez a importância do investimento em QVT por parte das empresas. Resistindo a isso as corporações estão perdendo vantagem competitiva, assim como, pessoas motivadas a produzirem um trabalho de qualidade. O fato é que grandes remunerações deixaram de ser a ambição dos trabalhadores se isso for sinônimo de uma má qualidade de vida.

A produtividade de uma organização é influenciada pela motivação de seus funcionários. A valorização do capital humano é primordial para o desenvolvimento

organizacional. Momento em que a empresa identifica os fatores que contribuem para a satisfação, realização e desenvolvimento do indivíduo e utiliza isso como ferramenta essencial para o alcance de seus objetivos de mercado. O comprometimento de cada indivíduo depende do grau de satisfação e motivação com o trabalho que executa. Um ambiente sem inovação e sem liberdade de participação dos trabalhadores prejudica diretamente no bem estar de todos e principalmente no rendimento do trabalho. O desafio de uma organização é identificar o que motiva cada indivíduo e proporcionar ações de melhorias na qualidade de vida no trabalho que solucionem os problemas existentes e torne sua equipe apta a desempenhar seu ofício com excelência (RIBEIRO, SANTANA, 2015, p. 7).

Por mais que sejam exaltados e expostos os benefícios de se investir em QVT, é de conhecimento comum que muitas das organizações ainda não o fazem. Dessa forma, firma-se entendimento mais uma vez que as corporações precisam estudar analisar com cautela o fundamento de se empregar capital em qualidade de vida.

Nos últimos tempos a preocupação das organizações é minimizar alguns conflitos no ambiente de trabalho, como: o baixo comprometimento, a grande rotatividade de pessoas e a queda na produtividade. A sobrevivência da empresa depende da adoção de modelos que respeitem o funcionário como membro importante para seu funcionamento. Um dos grandes desafios de uma organização é entender e identificar fatores que levam a motivação do seu colaborador. Funcionários motivados tendem a desempenhar suas funções com mais seriedade e eficácia (RIBEIRO, SANTANA, 2015, p. 9)..

Percebe-se que as organizações almejam os benefícios que a QVT traz consigo, porém a grande maioria mostra-se relutante ao investimento necessário para que seja possível atingir tais resultados. Não há como progredir em qualquer coisa sem antes fazer o investimento demandado para tal. Infelizmente essa é a realidade de muitas pequenas e médias empresas que não se sentem seguras investindo em algo que não lhes gere retorno em curtíssimo prazo.

3 METODOLOGIA

Com o propósito de desenvolver o trabalho, utilizou-se o modelo de pesquisa descritiva através de um estudo de caso de cunho quantitativo, de acordo com Gil (2007, p 54), o estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Ainda segundo o autor, o estudo de caso visa conhecer com profundidade o como e o porquê de uma determinada situação.

A pesquisa, portanto, fora composta de forma quantitativa, pois desta maneira acredita-se na possibilidade de serem levantadas informações tangíveis acerca do objeto que fora utilizado para realização do estudo. Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados

da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade (FONSECA 2002, Pg. 20).

Foram aplicados doze questionários estruturados a todos colaboradores que possuem e acessam algum tipo de rede social. A seguir é posto em discussão os dados e informações obtidos, todos os dados discutidos foram escolhidos a critério do autor, prezando pela relevância dos mesmos.

4 ANÁLISE DE DADOS

O estudo de caso foi realizado na “ASM Materiais de Construção”, uma empresa do grupo ASM, o referido grupo possui diversas empresas as quais atuam nos mais variados setores e contam hoje com aproximadamente trezentos colaboradores. A organização que serviu como objeto de estudo está inserida no mercado varejista da cidade de Bagé/RS e é referência regional em seu ramo de atuação.

Partindo da premissa de que o uso das redes sociais pode tornar o trabalho mais ocioso, é questionado aos colaboradores quanto à produtividade gerada através das redes sociais para o trabalho que se desenvolve cotidianamente.

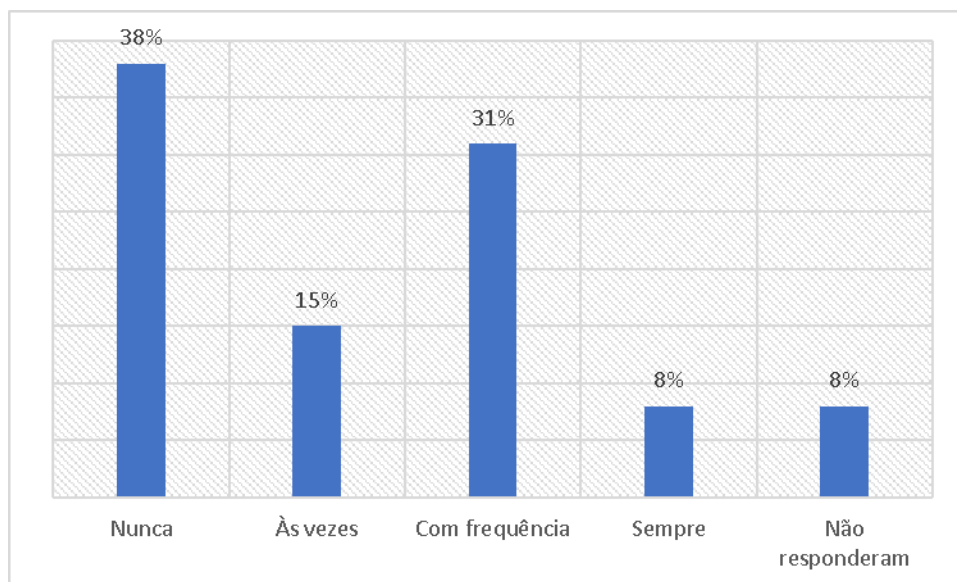


Gráfico 1: Utilização das redes sociais x trabalho mais produtivo
Fonte: Elaboração Própria, 2019

Uma parte considerável dos colaboradores afirma que o seu trabalho não fica mais produtivo com a utilização de redes sociais durante o expediente, 38% afirmam que isto nunca

acontece. 15% relata que às vezes o trabalho torna-se mais produtivo com o uso das redes. No entanto, outro número considerável de trabalhadores acreditam que o acesso às redes frequentemente melhora a sua produtividade, haja visto o que 31% alegam. Há uma minoria visível que acredita numa maior produtividade nas atividades exercidas pois 8% relatam que com a utilização das redes seu trabalho sempre fica mais produtivo. 8% dos pesquisados não responderam este questionamento.

Muitas pessoas necessitam utilizar redes sociais como ferramenta de trabalho, para divulgar um produto ou simplesmente estar mais próximos de seus clientes, porém, em algumas organizações esta ferramenta se torna inconveniente, pois não faz parte do processo produtivo do funcionário, que possui uma rede social apenas como entretenimento (GOOSEEN, 2009).

É questionado no próximo gráfico se o uso das redes sociais interfere ou prejudica a vida laboral dos colaboradores.

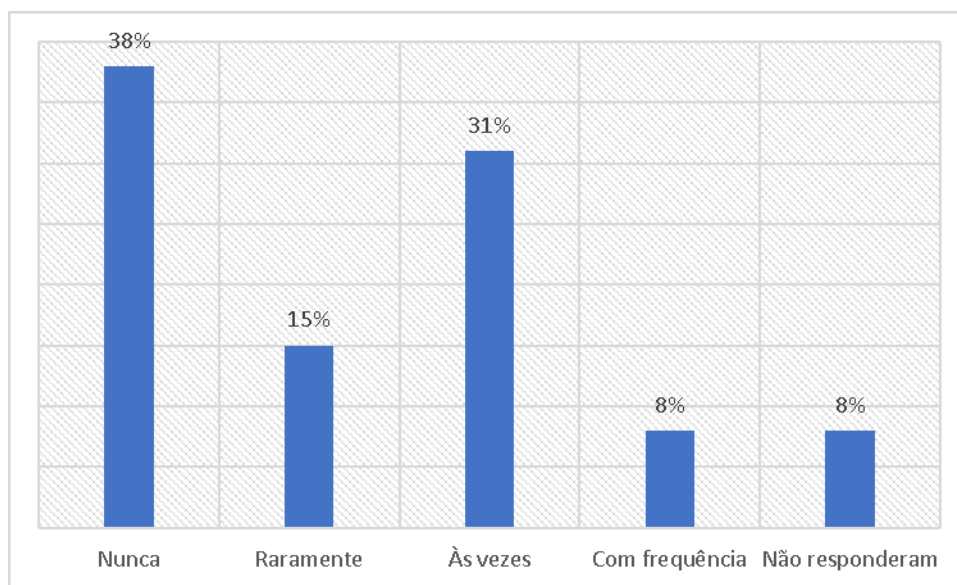


Gráfico 2: Utilização das redes sociais x vida laboral
Fonte: Elaboração Própria, 2019

No gráfico acima 38% dos colaboradores alegam que as redes sociais em momento algum prejudicam a sua vida no trabalho, 15% acreditam que raramente se sentem prejudicados no trabalho com a utilização das redes e 31% afirmam que às vezes o uso destas mídias prejudica sim, sua vida laboral. Uma minoria, 8% dizem que frequentemente são prejudicados com sua utilização. 8% dos pesquisados não responderam ao questionamento.

O profissional não consegue ficar “*off-line*” enquanto realiza suas atividades profissionais caso elas não se relacionem com o uso das redes sociais. Esta prática pode

atrapalhar muito a produtividade do funcionário, já que este interrompe o que está fazendo para verificar “atualizações” de seus contatos, bem como mensagens pessoais sem que haja média de tempo para isso (ALMÉRI, MENDES, MARTINS. Et.al. Pg.12).

Quanto à utilização das redes sociais e o risco destas prejudicarem a vida pessoal dos colaboradores, demonstra-se:

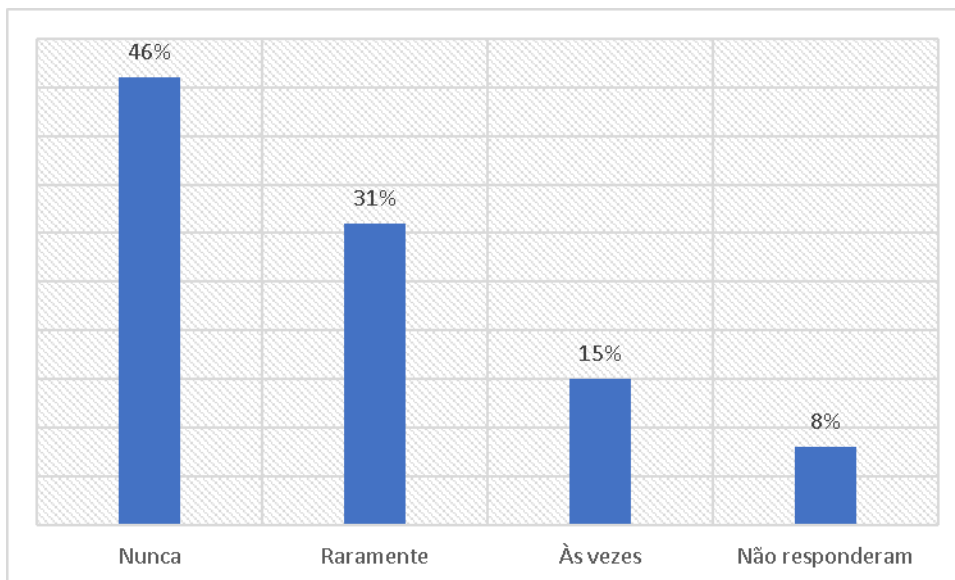


Gráfico 3: Utilização das redes sociais x vida pessoal
Fonte: Elaboração Própria, 2019

A maioria dos pesquisados, 46% acreditam que as redes sociais não atrapalham em nenhuma esfera sua vida pessoal, 31% reconhecem que raramente isso acontece e 15% relatam que às vezes a utilização das redes prejudica de alguma forma sua vida pessoal. 8% dos pesquisados não responderam ao questionamento.

Portanto, é entendida a importância de atentar-se para o risco de vício causado pelo uso excessivo das redes sociais, sendo prejudicial à organização e ao funcionário. No entanto é preciso identificar um método eficaz, que atenda aos objetivos da organização e de seus funcionários, em prol da produtividade e bem-estar de todos promovendo um equilíbrio entre o profissional e o pessoal (ALMÉRI, MENDES, MARTINS. Et.al, p.12).

No que se refere à qualidade de vida, o gráfico a seguir demonstra o impacto das redes sociais sobre o bem-estar dos pesquisados.

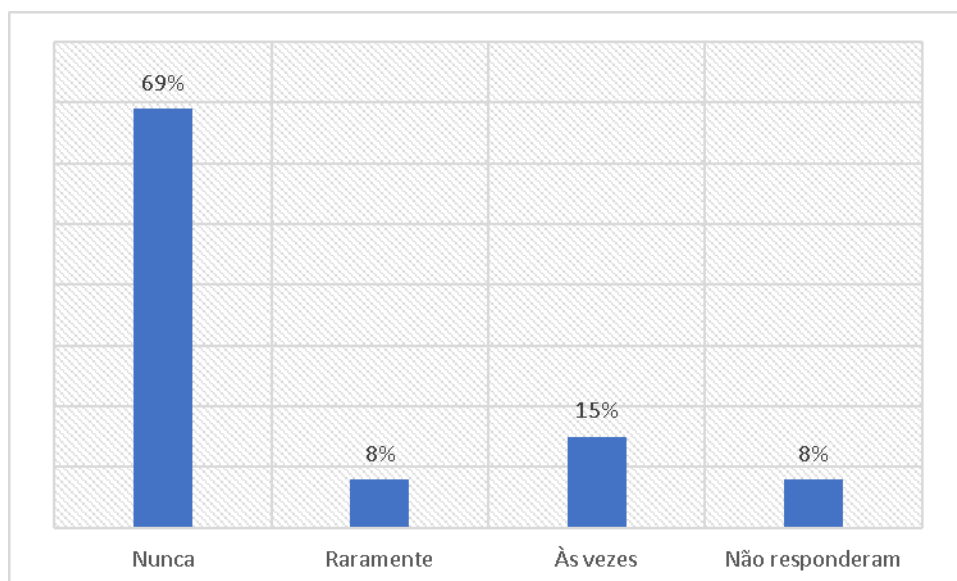


Gráfico 4: Utilização das redes sociais x qualidade de vida

Fonte: Elaboração Própria, 2019

Mais uma vez, a maioria dos colaboradores, demonstram não se sentirem prejudicados pelo uso das redes sociais, visto que 69% acreditam que a utilização destas mídias nunca prejudica a sua qualidade de vida. 8% relatam que raramente sua qualidade de vida é prejudicada pelo seu uso e 15% reconhecem que às vezes seu bem-estar é afetado pelas redes. 8% dos pesquisados não responderam ao questionamento.

Segundo Fleck (2008), avaliar a qualidade de vida de um indivíduo, é algo difícil de ser realizado, pois cada um reage, comporta-se e vê o mundo de uma forma diferente. Mas pode encontrar indícios de como está a qualidade de vida das pessoas, quando se avalia a relação entre o indivíduo e o ambiente em que vive, bem como os níveis de satisfação de suas principais necessidades (ROCHA, DELCONTINI, p.2).

Quanto ao uso das redes sociais ser incentivado pela empresa como uma ferramenta de trabalho, apresenta-se:

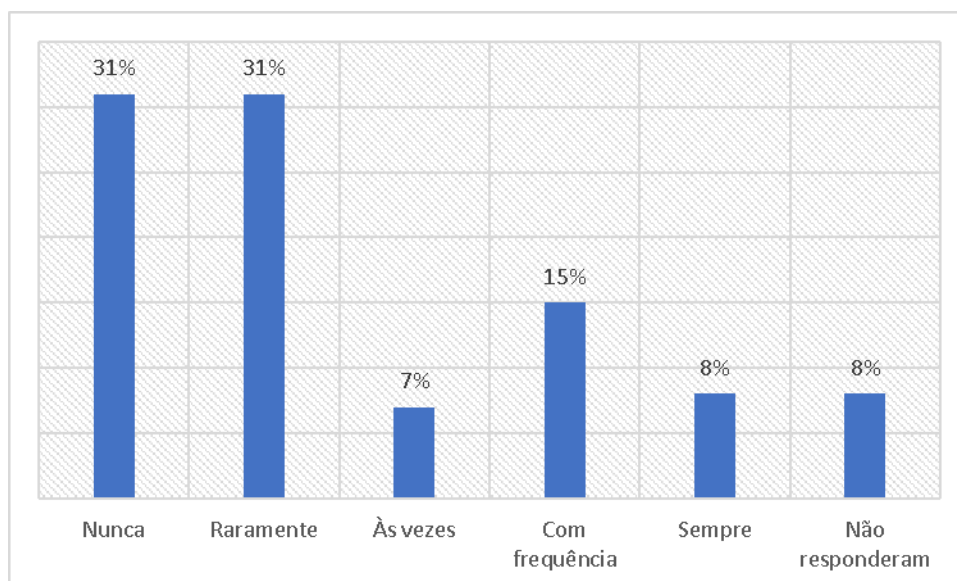


Gráfico 5: Utilização das redes sociais como ferramenta de trabalho

Fonte: Elaboração Própria, 2019

No gráfico 5, foram obtidas as seguintes respostas: 31% dos colaboradores pesquisados afirmam que a utilização das redes para fins laborais nunca é incentivada pela empresa, novamente, 31% relata que raramente isso acontece. Porém, 7% declaram que às vezes o seu uso é incentivado pela organização como uma ferramenta de trabalho e 15% dos colaboradores dizem que frequentemente sua utilização é incentivada para esse fim. Ainda, há 8% que sustentam a ideia de que a empresa sempre incentiva a utilização destas mídias para melhorar o trabalho que se desenvolve. 8% dos pesquisados não responderam ao questionamento.

Monclar (2008) demonstra algumas funções que as redes podem exercer enquanto instrumentos de trabalho: Podemos fazer uso das redes sociais para difundir inovações, produtos novos, potencializar o tradicional "boca-a-boca". Se conhecermos os interesses de uma pessoa e as demais pessoas com as quais ela se relaciona, podemos propagar uma nova marca, um novo produto, ou simplesmente plantar uma semente para uma nova ideia.

Entende-se que a frequência de utilização das redes sociais é fundamental para que se possa mensurar a qualidade do seu uso. Assim sendo, o gráfico a seguir demonstra a periodicidade diária dos colaboradores no que se refere à utilização das redes.

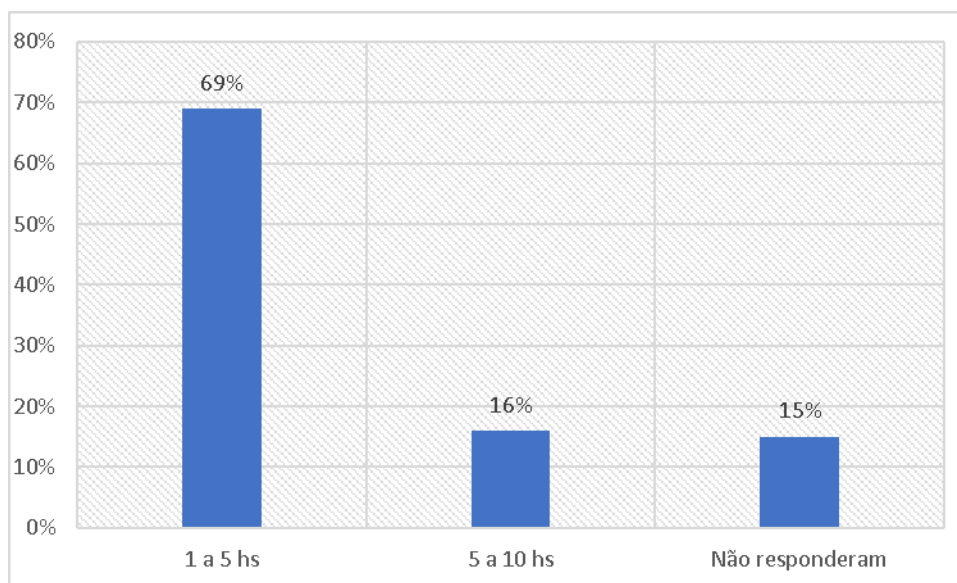


Gráfico 6: Frequência de utilização das redes sociais
Fonte: Elaboração Própria, 2019

De acordo com os pesquisados, 69% utilizam as redes sociais de uma a cinco horas diárias e outra parte composta por 16% de cinco a dez. 15% dos pesquisados não responderam ao questionamento. Acredita-se que o uso das redes de maneira moderada e não constante é relativamente saudável, o problema é quando o sujeito se torna dependente desse tipo de mídia. Um dos primeiros estudos a revelar a força dessa nova dependência de forma incontestável foi apresentado em fevereiro pela Universidade de Chicago. Depois de acompanhar a rotina de checagem de atualizações em redes sociais de 205 pessoas por sete dias, os pesquisadores concluíram, para espanto geral, que resistir às tentações do Facebook e do Twitter é mais difícil do que dizer não ao álcool e ao cigarro (REVISTA ISTO É, 2012).

Diante de problemas com vício em redes sociais foram criadas clínicas e tratamentos específicos com o intuito de auxiliar as pessoas viciadas a melhorarem seus estilos de vida. O pedido mais incisivo veio de um time formado por quatro psiquiatras da Universidade de Atenas, na Grécia, que publicou um artigo na revista acadêmica *“European Psychiatry”* com uma descrição assustadora da rotina de uma paciente de 24 anos completamente viciada. Trazida à clínica pelos pais, ela passava cinco horas por dia no Facebook, havia perdido os amigos reais, o emprego, a vida social e, aos poucos, estava perdendo a saúde, pois já não dormia nem se alimentava bem. “A paciente usava a internet havia sete anos e nunca tinha tido problemas”, diz o artigo. “A rede social é que foi o gatilho para o distúrbio do impulso.” (REVISTA ISTO É, 2012).

De uma forma ou de outra as redes sociais fazem-se presentes no ambiente de trabalho, desta maneira questionam-se os colaboradores no que se refere à imagem das redes em seu local de trabalho.

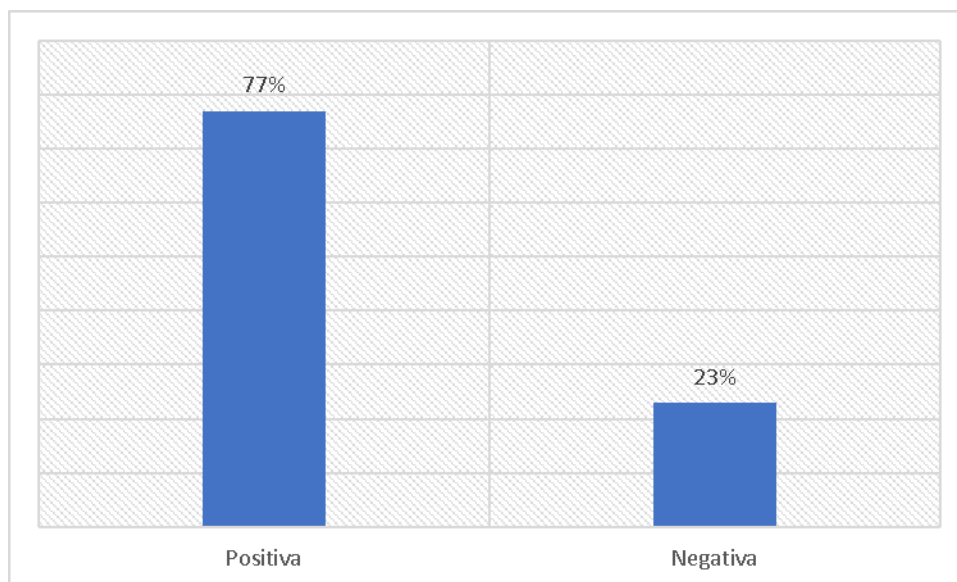


Gráfico 7: Como as redes sociais são vistas
Fonte: Elaboração Própria, 2019

A maioria de 77% veem as redes sociais em seu ambiente de trabalho de maneira positiva, divergente a isso 23% dos colaboradores identificam as redes sociais no trabalho de maneira negativa. Acredita-se que o gráfico mostre indicadores baseados na cultura em que os indivíduos se encontram inseridos. Em cada organização existe uma cultura e padrão que varia de acordo com a necessidade e o mercado em que cada uma está inserida. Entretanto todas são compostas por seres humanos, que são cheios de vontade própria, necessidades e desejos supérfluos. Contudo no ambiente de trabalho em alguns casos o uso desta ferramenta é restrito, em outros se faz necessários (ALMÉRI, MENDES, MARTINS. Et.al, p. 135. 2013).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho é um fator fundamental para a satisfação do colaborador e é de grande relevância que se atente para ela no que se refere à equipe operacional e ao próprio ambiente. As redes sociais como mídias tão presentes no cotidiano dos indivíduos exercem certo impacto não apenas sobre os trabalhadores como também sobre as organizações em que estes laboram.

O impacto exercido através das redes sociais sobre os colaboradores e suas atividades pode se dar de maneira positiva ou negativa para a empresa. Isso ocorre, porque as redes são capazes de atuar como instrumentos de trabalho para determinadas funções e setores ou podem prejudicar atividades profissionais graças a sua má utilização, o que comumente gera distrações a alguns trabalhadores e os prejudica de várias maneiras. Entende-se que nos dias atuais estas mídias sociais são essenciais para pessoas que trabalham com marketing e propaganda por exemplo. Porém acredita-se que sua utilidade se estende muito além disso, uma vez que proporcionam uma relação direta e próxima de clientes o que permite um atendimento diferenciado e muitas vezes caloroso e ainda aproxima fornecedores e demais interessados. Percebe-se deste modo, que o uso de redes sociais facilita e melhora em diferentes esferas diversos ofícios profissionais.

No que se refere à qualidade de vida, entende-se que neste aspecto a influência das redes sociais se dá através de dois polos opostos em que podem divertir e entreter ou então tornar seus usuários dependentes e viciados. A premissa portanto parte do princípio do controle, onde seja para fins de trabalho e atividades profissionais em geral ou com finalidades pessoais, o uso de redes sociais deve ser moderado de acordo com os ambientes em que se está ou sua real necessidade de uso.

Em suma, percebe-se que os objetivos propostos foram concluídos e sanados, uma vez que se compreendeu o papel da qualidade de vida e das redes sociais na organização e na presença dos colaboradores. Além do fato de que alcançou-se entendimento no que se refere à influência de redes sociais sobre os trabalhadores pesquisados de maneira geral, dentro e fora do seu ambiente de trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alméri T.M., Mendes, A.C., Martins, L.F. & Luglio, R. G. **A influência das redes sociais nas organizações.** Revista de Administração da Fatea, 7, Ed. 7, 2013.

AMARAL, Henrique Gonçalves; TESTA, Maurício Gregianin, LUCIANO, Edimara Mezzomo. **A formação de capital social através de redes sociais na internet:** um estudo entre estudantes universitários. 37º Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/ RJ – 07 a 11 setembro de 2013.

BEER, M. **The Transformation of The Human Resource Function: Resolving the Tension between a Traditional Administrative and a new Strategic Role.** In: ULRICH, D. et al. **Tomorrow's HR Management: 48 Thought Leaders Call for Change.** New York: John Wiley and Sons, 1997.



CRUZ, June Alisson Westarb et al. **Redes sociais e organizacionais em administração**. Curitiba: Juruá, 2009.

DOMENEGHETTI, Daniel. **As comunidades virtuais: Orkut, Linked-in, Blogs**. Publicado em 10Jul. 2006. Disponível em:

FOLHA DE S. PAULO. **Uso do Facebook por crianças no Brasil é triplo da média mundial. Caderno de Tecnologia**. Publicado em: 27/01/2014. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/tec/2014/01/1401800-uso-do-facebook-por-criancas-no-brasil-e-triplo-da-media-mundial-diz-estudo.shtml>

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila

FRIEDMAN, Thomas L. **O mundo é plano: uma breve história do século XXI**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.

GIMENES, Antonia Maria. BECHARA, Matheus Toledo. Et. Al **QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: FATORES DECISIVOS NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL DE UMA EMPRESA**. 2014.

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GOOSSEN, R. J. **e-Empreendedor: vencido no mercado virtual corporativo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

JÚNIOR, José Cicero Granjeiro de Carvalho. **Influência das redes sociais nas empresas**. 2012

MARQUES, E. **Redes sociais e pobreza em São Paulo**. Tese de livre-docência apresentada ao Departamento de Ciência Política da USP, 2006.

MARTELETO, R. M. Análise de redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 30, n. 1, p. 71-81, jan./abr. 2001.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. VASCONCELOS, Flávio Carvalho de. VASCONCELOS, Isabella F. G de. **Impactos da Tecnologia na Gestão de pessoas - Um estudo de caso**. RAC, v. 9, n. 1, 2005.

MORAIS, Ricardo Prates. **Redes sociais são essenciais como estratégia de marketing digital**. Disponível em: <http://www.artigonal.com/marketing-e-publicidade-artigos/redes-sociais-saoessenciais-como-estrategia-de-marketing-digital-7082177.html>. Publicado em: 03/09/2014.

NANNI, Henrique Cesar e CAÑETE, Karla Vaz Siqueira. **A Importância das Redes Sociais como Vantagem Competitiva nos Negócios Corporativos** Disponível em: http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_982.pdf

PEREIRA, Maria Célia Bastos. **RH Essencial: Gestão estratégica de pessoas e competências**. São Paulo. Saraiva, 2015.

RECUERO, Raquel. **Redes Sociais na Internet**. 2ª Ed - Porto Alegre: Sulina, 2011.

REVISTA ISTO É. **Viciados em redes sociais: Novos estudos mostram que é mais difícil resistir à tentação de acessar sites como Facebook e Twitter do que dizer não ao álcool e ao cigarro.** Disponível em: http://istoe.com.br/204040_VICIADOS+EM+REDES+SOCIAIS/2012

RIBEIRO, Larissa Alves. SANTANA, Lídia Chagas de. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATOR DECISIVO PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL.** Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015.

RINKER, Cáren Maria da Rosa e BESSI, Vânia Gisele. **A UTILIZAÇÃO DE REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A VISÃO DE GESTORES E USUÁRIOS.** Belo Horizonte, 2015. Disponível em: http://ufrr.br/administracao/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=176:redes-sociais&id=28:tema-9&Itemid=232

ROCHA, Bruno Ribeiro da. DELCOTINI, Wesley Luiz. **A RELAÇÃO ENTRE O LAZER E A QUALIDADE DE VIDA: INDICATIVOS À ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO FÍSICA.** Curso de Especialização em Saúde e Atividade Física do CESUMAR, Maringá – PR.

(RODRIGUES, 1994) IN: GIMENES, Antonia Maria. BECHARA, Matheus Toledo. Et. **AL QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: FATORES DECISIVOS NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL DE UMA EMPRESA.** 2014.

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

TELLES, André. **A Revolução das Mídias Sociais. Cases, Conceitos, Dicas e Ferramentas.** São Paulo: M.Books, 2010

ULRICH, D.; LOSEY, M. R.; LAKE, G. **Tomorrow's HR Management: 48 Thought Leaders Call for Change.** New York: John Wiley and Sons, 1997.

(WALTON, 1973) IN: GIMENES, Antonia Maria. BECHARA, Matheus Toledo. Et. **AL QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO: FATORES DECISIVOS NO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL DE UMA EMPRESA.** 2014.