

## COMPORTAMENTO DO TRABALHADOR: A PERCEPÇÃO DOS GESTORES SOBRE O ACESSO AS REDES SOCIAIS DURANTE O EXPEDIENTE DE TRABALHO

Jaqueline Kopp Sbardelotto<sup>1</sup>

Alvaro Gustavo Wagner Junqueira<sup>2</sup>

### RESUMO

As redes sociais são estratégias utilizadas pela sociedade com a finalidade de propagar a informação e o conhecimento entre os indivíduos e as organizações. O objetivo deste artigo é conhecer a percepção dos gestores sobre o acesso dos colaboradores as redes sociais durante o expediente de trabalho. Participaram do estudo três organizações localizadas no Vale do Rio Pardo (RS). O método utilizado foi o exploratório e a análise dos dados qualitativa. Os sujeitos do estudo foram gestores de organizações da área de serviços. Verificou-se que na percepção dos respondentes, as empresas preocupam-se com os acessos as redes sociais no horário do expediente e que instruem seus funcionários quanto a esta utilização.

**Palavras-chave:** Redes sociais. Informação. Produtividade.

### ABSTRACT

Social networks are strategies used by the company for the purpose of spreading information and knowledge between individuals and organizations. The purpose of this article is to know the perception of managers on employee access to social networks during working hours. The study included three organizations located in the Vale do Rio Pardo (RS). The method used was the exploratory analysis of qualitative data. The study subjects were managers of the service area organizations. It was found that, in the perception of respondents, companies are concerned about the social networking access at office hours and instruct its employees on this use.

**Keywords:** Social networking. Information. Productivity.

### Introdução

O desenvolvimento de inovações tecnológicas tem motivado as pessoas a utilizarem as redes sociais com o propósito de obter experiências e assim descobrirem novas oportunidades proporcionadas com a utilização de aparelhos

<sup>1</sup>Aluna do Curso de Pós-Graduação em Gestão Estratégica Empresarial – Faculdade Dom Alberto – Santa Cruz do Sul – RS.

<sup>2</sup> Administrador. Professor. Mestre em administração. Especialista em gerência da produção. Orientador do artigo- Curso de pós-graduação em Gestão Empresarial Estratégica da Faculdade Dom Alberto.

eletrônicos como os celulares, os smartphones, os tablets entre outros, que hoje fazem parte do cotidiano das pessoas e se tornaram quase indispensáveis.

Diante disto, percebe-se uma demanda em razão dos acessos as redes sociais serem estruturas que permitem aos usuários a compartilharem informações, experiências e os mais variados tipos de arquivos e podem ter a finalidade de redes de relacionamentos, profissionais, comunitárias e políticas. Constituem-se em ferramentas utilizadas tanto para a descontração e aprendizado dos indivíduos como para a divulgação de produtos e serviços de empresas. Entre as redes mais acessadas estão: *Facebook, You Tube, WhatsApp, Google+, Twitter, Orkut, e LinkedIn.*

Entretanto, as discussões que norteiam este tema sobre a utilização das redes sociais dividem opiniões, ainda mais quando se trata do uso no ambiente organizacional. A preocupação com o acesso é indiferente se ocorre a partir dos recursos e tecnologias de trabalho disponibilizadas pela empresa, ou, se forem em dispositivos móveis particulares dos trabalhadores. Esta realidade tem causado preocupação junto aos gestores que percebem que cada vez mais ocorre o acesso a estas páginas no horário de trabalho e muitas vezes este uso é indiscriminado em termos de tempo e acessos.

Em virtude disto, o estudo teve como questão de pesquisa a saber: Como o acesso as redes sociais durante o expediente de trabalho pode influenciar o desempenho dos colaboradores na organização? Quanto ao objetivo geral, conhecer a percepção dos gestores sobre o acesso dos colaboradores as redes sociais durante o expediente de trabalho. Entre os objetivos específicos: Identificar os aspectos positivos da utilização de redes sociais pelos colaboradores durante o expediente de trabalho; conhecer a influência desta utilização no desempenho do colaborador; elencar as principais estratégias desenvolvidas pelas organizações para o controle do acesso as redes sociais por parte dos colaboradores.

## **Redes sociais**

Para entender a expressão “redes sociais”, a autora Acioli (2007) buscou conhecer as suas raízes e ressalta que as primeiras noções sobre o tema surgiram na antropologia social na década de 40 e que a primeira aproximação remonta à Claude Lévi-Strauss em sua análise etnográfica das estruturas elementares de parentesco. Acrescenta Barnes apud Acioli (2007) cujo foco dos estudos era a heterogeneidade dos usos da noção de redes, que a palavra rede seria apenas mais um modismo, sem definições clara e nem uso específico.

Já Mizruchi (2006) acredita que, as redes sociais, tem sua origem no trabalho do psiquiatra J. L. Moreno com sua abordagem conhecida como sociometria aos quais as relações interpessoais eram representadas por gráficos. Destaca ainda os trabalhos desenvolvidos pelos antropólogos John Barnes, Elisabeth Bott e J. Clyde Mitchell. Conforme o autor, a rede estrutura-se de forma descentralizada, não-linear, flexível, ilimitada e autoorganizável, estabelecida por estruturas horizontais de relacionamento e cooperação.

Logo, as redes sociais segundo Alcará et al. (2005) constituem uma das estratégias subjacentes utilizadas pela sociedade afim de propagar a informação e o conhecimento entre as pessoas que integram determinada rede de comunicação. Para as autoras, é a partir da relação das pessoas na sociedade e o convívio em âmbito familiar e profissional que surge a necessidade de uma maior interação e ainda ressaltam a importância desta comunicação para que ocorra a inovação.

Para Marteleto (2001, p. 72) as redes sociais são definidas como “[...] um conjunto de participantes autônomos, unindo ideias e recursos em torno de valores e interesses compartilhados”. De acordo com a autora, somente nas últimas décadas o trabalho pessoal em redes e conexões passou a ser percebido como um instrumento organizacional, sendo que a relação das pessoas em redes existe desde a história da humanidade.

## **Redes sociais e contexto organizacional**

Segundo Alcará et al. (2006) o surgimento de novos produtos e serviços e a competitividade acirrada dos mercados, tanto interno quanto externo, tornam necessários a melhora do relacionamento entre as pessoas nas organizações, afim de compartilharem informações e conhecimentos em prol de um maior crescimento organizacional. Os autores ainda acrescentam que estas articulações para o entrosamento entre as pessoas utilizando as redes eletrônicas surgiram nos meados dos anos 80 e 90. Para os autores esses contatos possibilitam o alcance de propósitos em comum e que quando empregados estrategicamente podem ser utilizados como uma importante ferramenta para o crescimento organizacional.

Porém, na percepção de Alcará et al. (2006), há anecessidade das organizações estimularem a cultura do compartilhamento das informações e do conhecimento com vista às atividades desenvolvidas para o êxito da empresa. Torna-se necessária a criação de uma cultura em que a confiança entre os membros (pessoas que participam de determinada rede social) seja fortalecida e que se utilize as redes sociais em prol dos objetivos da organização (ALCARÁ et al., 2006). Ressaltam ainda que se o indivíduo tiver este sentimento de confiança, haverá um maior comprometimento dos funcionários com os objetivos da empresa.

Diante disto, a utilização das redes sociais tomou força no ambiente de trabalho, os profissionais de Tecnologia da Informação tiveram como primeira reação o bloqueio de todos os acessos das máquinas utilizadas na empresa (MONTEIRO e BRUNO, 2010). Desta forma tentou-se minimizar as consequências que ocasionariam com estes acessos, como a baixa na produtividade. Com o tempo, segundo os autores, a maioria das organizações passaram a entender que proibir também não seria o melhor caminho, pois muitas delas poderiam aliar-se as redes sociais para promover as atividades em prol da empresa.

Por outro lado, Alméri et al. (2013) compartilham a ideia de que as organizações precisam avaliar se é pertinente ou não a utilização das redes sociais durante o período do expediente. Segundo os autores, nesta avaliação, deverá ser

considerada a contribuição para o crescimento da organização e, também, o acesso dos funcionários nos momentos de lazer como fonte motivadora e de aprendizado.

### **Utilização das redes sociais e os trabalhadores**

Para Amadeu (2013) a utilização das redes sociais pelos trabalhadores é apenas uma expansão das redes humanas e que surgiu desde que se começou a viver em grupo e que muitas vezes a queda no desempenho profissional tem como vilão o acesso as redes sociais. Porém, na opinião do autor, esta queda de produtividade pode estar relacionada a falta de motivação presente no ambiente de trabalho devidos a fatores intrínsecos de cada indivíduo.

Mas, Alméri et al. (2013), acrescentam que as pessoas buscam a satisfação de suas necessidades, primeiramente as básicas: viver, comer, beber, vestir-se entre outras. Após, surgem as necessidades de relacionamento, pois neste momento é que o indivíduo mantém contato com o mundo ao seu redor para suprir as carências de ter relações com as pessoas de grupos ou sociedade. Ainda de acordo com os autores, em virtude, dos contatos interpessoais ocorrerem cada vez com menos frequência, é a partir das redes sociais que as pessoas se mantém em contato. Acreditam que o uso destas ferramentas no ambiente de trabalho tem o propósito de suprirem uma necessidade.

A postura dos trabalhadores perante as redes sociais deve ser a mesma que é utilizada quando se está no ambiente de trabalho, ou seja, ter uma conduta ética (VIEIRA, 2013). O autor afirma que uma má conduta de um funcionário, seja difamando a organização ou algum colega através das redes sociais pode resultar em rescisão de contrato de trabalho por justa causa, conforme o artigo 482 da CLT (BRASIL, 1943).

## **Vantagens e desvantagens da utilização das redes sociais pelos trabalhadores**

Amadeu (2013) acredita na necessidade do ser humano conviver e se comunicar em um ambiente social, fazendo parte de grupos de forma saudável, não defende o uso indiscriminado no âmbito profissional. O autor considera a possibilidade de uma discussão que tenha como objetivo integrar uma parcela da vida social ao trabalho. Desta forma, tornando-o um ambiente mais humano e conseqüentemente mais motivador. No entanto, conforme o autor o principal argumento e resistência dos empresários quanto a utilização das redes sociais no ambiente de trabalho está no fato que esses acessos podem resultar em baixa de produtividade.

Para Belmonte (2012) os efeitos da utilização das redes sociais no ambiente de trabalho podem ter pontos positivos quanto negativos. Da mesma forma que o empregado pode expor informações referentes as empresas lesando assim a organização, o empregador também tem a oportunidade de selecionar e conhecer melhor o perfil de seus candidatos e funcionários.

O que se percebe no século XXI é um cenário em que cada vez mais se exige a aproximação das empresas, produtos e marcas com seus clientes (SILVEIRA e VIEIRA, 2013). Os autores citam as redes sociais como uma estratégia para as organizações oferecerem produtos, divulgar fotos, vídeos e realizarem promoções, sem custos para quem divulga. Acreditam que existe uma maior ênfase para o marketing digital com resultados positivos.

Outro aspecto citado por Silveira e Vieira (2013) corresponde a possibilidade das comunidades contribuírem na divulgação das empresas. No entanto, observam que essas informações são geradas e disponibilizadas pelos funcionários. Nesse sentido existe a responsabilidade de não se cometer erros ou divulgações impróprias que possam prejudicar a organização.

Mas Alméri et al. (2013) citam algumas vantagens e desvantagens de se utilizar as redes sociais no ambiente de trabalho. Entre as vantagens estão a comunicação em tempo real; eliminação de distâncias geográficas, possibilidade de realização reuniões *online*; acompanhamento dos avanços tecnológicos; busca e seleção de pessoas; possibilidades do consumidor conhecer as informações relacionadas à organização, diretamente no *site*; corresponde a uma ferramenta barata e utilizada como estratégia de marketing.

Porém, as desvantagens são mencionadas por Alméri et al. (2013) como nas questões que envolvem: a) o comprometimento da segurança das informações; b) utilização para fins pessoais e em decorrência baixa produtividade; c) entrada indiscriminada de informações no sistema; d) divulgações impertinentes que podem prejudicar a imagem da empresa; e) dispersão do funcionário; uso de aparelhos móveis podem ocasionar acidentes de trabalho; e f) infecção por vírus nos computadores da empresa.

Mas também, Silveira e Vieira (2013) destacam a importância da filtragem dos dados acessados. As informações estão disponíveis e de fácil acesso e qualquer descuido poderá resultar em danos para os equipamentos da empresa com a infecção por vírus, acarretando em prejuízos e perda de tempo até a manutenção ou substituição do equipamento.

### **Estratégias de controle para o acesso às redes sociais**

De acordo com Belmonte (2012) a preocupação com a utilização em excesso das redes sociais gerou resultados que mostram que o Brasil figura na quarta posição no ranking. Segundo o autor o acesso ocorre durante o expediente de trabalho e as informações sigilosas da empresa correm o risco de serem divulgadas na rede. Acrescenta que esses acessos sem controle adequado podem reduzir a produtividade e que os gestores preocupados estão implantando ações e

programas de monitoramento dos computadores e redes sociais com a intenção de preservar a privacidade.

Logo, as necessidades do trabalho nem sempre são compatíveis com os acessos às redes sociais e desta forma o empregador durante a jornada de trabalho tem o poder de fiscalização (VIEIRA, 2013). De acordo com o autor, inclusive bloqueando o acesso dos computadores da empresa, porém não sendo possível o monitoramento quando este acesso for com a utilização de aparelhos móveis.

Segundo Silveira e Vieira (2013), até alguns anos atrás a maioria das empresas mantinham bloqueado o acesso particular dos funcionários as redes sociais. No entanto, segundo os autores, este cenário vem apresentando mudanças, pois em alguns casos é permitida a utilização com restrição de horário para que não haja desperdício de tempo. Acrescentam que esses acessos também possibilitam auxiliar quando necessário pesquisar alguma informação digital que possa ser usada para o trabalho.

Portanto, o tema é discutido de forma permanente por profissionais que atuam na área empresarial com o propósito de se buscar formas de amenizar os desgastes proporcionados pela utilização das redes sociais no ambiente de trabalho (AMADEU, 2013). Acredita que em determinados casos há a necessidade, das empresas criarem regras para essa utilização durante o expediente. Segundo o autor é comum a proibição do uso de *msn*, *orkut*, *facebook* entre outras redes sociais menos conhecidas, estendendo essa proibição também a utilização dos e-mails pessoais em alguns casos.

## Metodologia

A pesquisa que originou o presente artigo foi exploratória. Segundo Malheiros (2011) esta forma de abordagem torna o assunto mais explícito e geralmente utiliza-se de bibliografias e entrevistas para se aprofundar no referido assunto. Quanto a



técnica de pesquisa, houve a aplicação de um questionário. De acordo com Gil (2009, p. 121) o questionário refere-se a uma “[...] técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, [...]”.

O estudo foi realizado no primeiro semestre de 2015. A amostra de estudo contou com três empresas: uma do ramo jornalístico, um escritório de contabilidade e um escritório de advocacia, localizadas no Vale do Rio Pardo (RS). Os sujeitos do estudo foram os gestores. Os dados e informações coletados foram tratados qualitativamente, que de acordo com MALHEIROS (2011, p. 31) “[...] têm como premissa que nem tudo é quantificável e que a relação que a pessoa estabelece com o meio é única e, portanto, demanda uma análise profunda e individualizada”. Para, fins de análise e discussão dos dados, os mesmos foram apresentados em quatro grupos:

Grupo 1 – Políticas e estratégias da organização

Grupo 2 – Finalidades e meios de acesso

Grupo 3 – Contribuição do acesso

Grupo 4 – Redes sociais e consequências

Para melhor identificar os respondentes foram denominados por “Resp” seguido do número atribuído aleatoriamente ao questionário, após a sua aplicação, apresentando a seguinte apresentação (Resp 01).

### **Caracterização das organizações**

As empresas participantes do estudo são prestadoras de serviços dos segmentos de jornalismo, contabilidade e advocacia, porém contemplam estruturas organizacionais semelhantes, pequeno porte (classificação fonte SEBRAE (Serviço

Brasileiro de Apoio à Micro e Pequenas Empresas), apresentando uma equipe de trabalho composta por 15 a 40 funcionários. Estão localizadas no Vale do Rio Pardo (RS) e têm como público alvo os habitantes e organizações dos municípios que compõem a região.

### **Análise e discussão dos dados**

**Grupo 1 – Política e estratégias da organização.** Segundo os gestores quando questionados sobre ***a política da organização para o acesso às redes sociais, pelo colaborador, na organização*** afirmaram que o acesso é autorizado em caso de eventualidades e desde que não ocorram exageros. As organizações apresentam limitadores para facilitar este controle. O Resp 01 afirma que *“A política da nossa organização é de não permitir o acesso às redes sociais nos computadores da empresa. Recentemente, foi aberta uma exceção, que aceita o uso para fins de trabalho”*.

De acordo com o Resp 02 *“[...] haja visto que o sinal de internet da empresa é bloqueado para este fim.”* Já na opinião dos autores Alcará et al. (2006) existe a necessidade das organizações estimularem a cultura do compartilhamento de informações e conhecimento com o propósito de contribuir com o desenvolvimento da organização, criando assim um vínculo de confiança entre os indivíduos. Para o Resp 03 o acesso é liberado, pois a empresa é atuante no ramo da comunicação e conta com a compreensão dos funcionários para que não haja exageros.

No que se trata das e sobre ***as estratégias desenvolvidas pela organização para o controle do acesso às redes sociais por parte dos colaboradores***, os respondentes são unânimes ao afirmarem que uma das estratégias utilizadas é desenvolver a conscientização dos funcionários, orientando a todos para que não haja acesso às redes sociais no ambiente de trabalho. Outra

forma de prevenir conforme os respondentes (Resp 01 e Resp 02) é a utilização dos bloqueadores.

Ainda entre as estratégias desenvolvidas para o controle do acesso às redes sociais, o Resp 02 comenta que existe na sua organização uma proibição constante “[...] *no manual de conduta e procedimento da empresa repassado aos colaboradores quando contratados/admitidos mediante assinatura de termo de compromisso firmado pelo colaborador.*”

De acordo com o Resp03, a sua organização tem “[...] *um software que monitora o acesso às redes sociais pelo qual é possível visualizar o conteúdo acessado e diagnosticar eventuais exageros que venham a exigir o bloqueio à determinadas ferramentas ou sites, por exemplo.*” Vieira (2013) afirma que os empregadores podem fiscalizar os acessos às redes sociais durante a jornada de trabalho, inclusive instalar bloqueadores nos computadores da empresa. Acrescenta-se que o controle torna-se difícil quando o acesso é por aparelhos móveis, neste caso a melhor estratégia é a orientação dos funcionários para o uso, sem excessos, de maneira a não prejudicar a sua atividade profissional.

**Grupo 2 – Finalidades e meios de acesso.** Quando os gestores foram questionados sobre **a finalidade que os colaboradores acessam as redes sociais durante o expediente**, as opiniões se diferem, pois a Resp 03, que tem o acesso liberado em virtude do trabalho acredita que os acessos se dão em virtude de manter relação com clientes, difusão da informação e aproveitamento destas informações afim do desenvolvimento do trabalho interno.

Já na opinião da Resp 02 cita que além da aquisição de informação e conhecimento, utilizam-se para “[...] *pesquisa de perfil de candidatos a emprego, reclamações a fornecedores de materiais e prestadores de serviço [...]*”. A Resp 01 apenas comenta que a finalidade deveria ser para fins de trabalho, porém na prática não se aplica. Para os autores ALMÉRI et al (2013) os acessos às redes sociais têm inúmeras finalidades, sendo elas positivas e negativas, aos quais cita algumas vantagens em se ter este acesso durante o expediente de trabalho, entre elas: a

comunicação em tempo real, acompanhar avanços tecnológicos, eliminar distâncias geográficas entre outras.

Quanto aos **meios utilizados pelos colaboradores para utilizar as redes sociais na organização**, todos os respondentes identificam que os acessos ocorrem dos dispositivos móveis: celulares, tablets e notebooks, todos com internet própria, com exceção da Resp 03 que também disponibiliza o acesso dos computadores da empresa. A Resp 02 completa colocando que *“[...] para os cargos autorizados, é possível acessar nos computadores de trabalho de cada um.”*

**Grupo 3 – Contribuição do acesso.** Quando questionados sobre a forma que **o gestor pode contribuir para que o acesso dos colaboradores às redes sociais torne-se positivo para as organizações**, todos os respondentes acreditam na orientação para evitar o seu o seu uso de forma indevida, exigindo uma maior conscientização por parte dos funcionários. O Resp 01 completa dizendo que *“[...] deve ele ainda (o gestor) saber cobrar uma maior participação do colaborador, para que este se engaje mais a buscar resultados mais vantajosos à organização”*.

Enquanto que a Resp 03 ainda complementa dizendo que *“[...] conscientes de que não devem desvirtuar esta utilização sob pena de serem bloqueados”*. De acordo com Amadeu (2013), existe a necessidade, dos indivíduos manterem contatos e convivência social mesmo no ambiente de trabalho, não defende o uso indiscriminado dos acessos às redes sociais, mas que os funcionários possam ter períodos de utilização inclusive como meio de fonte motivadora, reintegrando a vida social sem afetar na produtividade.

**Grupo 4 - Redes sociais e consequências.** Em relação a redes sociais e suas consequências, os gestores foram questionados, *se o acesso às redes sociais interferem no desempenho do colaborador na execução de suas tarefas e também, quais os prejuízos que poderão causar à organização o acesso dos colaboradores às redes sociais durante o horário de trabalho*. No Quadro 1 a seguir, serão apresentadas as dimensões utilizadas na análise das informações.

Quadro 1 – Interferências causadas pelo acesso às redes sociais durante o horário de trabalho

	DIMENSÕES	REDES SOCIAIS E PREJUÍZOS
1	Organização	- queda de produtividade - exposição das informações
2	Funcionários	- dispersão de atenção - redução de produtividade - conflito entre colegas
3	Processo de trabalho	- insegurança da rede - vazamento de informações sigilosas

Fonte: Elaborado pela autora, 2015

Quanto à **dimensão organização (1)**, os respondentes abordam a redução da produtividade e a exposição indesejada de informações. Neste sentido o Resp 02 comenta que *“Sim, o acesso pode prejudicar o desempenho em razão da exposição do colaborador [...]”*. O Resp 03 complementa que *“Quando o acesso é exagerado e inadequado, afeta a produtividade”*.

Em relação a **dimensão funcionários (2)** destaca-se em todas as respostas, de acordo com as percepções dos respondentes, que a utilização pode gerar conflitos entre os funcionários, em virtude de alguns cumprirem com as orientações impostas pelos gestores e outras simplesmente ignorarem. Essas situações, muitas vezes prejudicam a realização das tarefas e acarretam maior carga de trabalho aos colegas que não estão acessando as redes sociais. Outro ponto destacado é a redução da produtividade causada pela dispersão decorrente da utilização destes acessos.

O Resp 03 afirma que *“[...] quando o uso é exagerado e inadequado, acaba influenciando na produtividade. Isso ocorrendo, fazemos uma advertência para conscientizar. Se o resultado não for o esperado, ocorre o bloqueio do computador”*.

OResp 01 ressalta que “[...] *todo profissional deveria ter o auto- controle (consciência) sobre a sua participação na empresa, mas sabemos que na prática isso não ocorre*”. Alméri et al. (2013) citam algumas desvantagens de se utilizar as redes sociais durante o expediente de trabalho, dentre elas: utilização para fins pessoais; baixa produtividade, divulgações que podem prejudicar a imagem da empresa e dispersão do funcionário.

Já quanto à **dimensão processo de trabalho (3)** cada respondente apresentou suas particularidades, porém partilham da opinião que existe grande possibilidade de vazamento das informações, quando os funcionários acessam às redes sociais de forma inapropriada ou inconsequente. Acreditam que esse mau uso pode causar insegurança para sistema de informações da empresa. Também, a preocupação com a infecção do sistema por vírus. A seguir a percepção do Resp 02: “[...] *outra preocupação é quanto a fragilidade da segurança da rede mediante a possibilidade de propagação de vírus no sistema*”. De acordo com Silveira e Vieira (2013) é importante as organizações realizarem a filtragem dos dados acessados, pois como todas as informações estão com o acesso facilitado, da mesma forma elas poderão se propagar na rede.

### **Considerações finais**

O presente estudo teve como objetivo geral conhecer a percepção dos gestores sobre o acesso dos colaboradores as redes sociais durante o expediente de trabalho. Verificou-se e desta forma demonstrou que cada empresa tem suas particularidades. Verificou-se que na percepção dos gestores os acessos apresentam pontos positivos e negativos. Indiferentemente do ramo de atividade, o que determina a liberação da utilização são as políticas definidas pelas organizações ou as decisões diretas dos seus responsáveis.

De modo geral, os acessos podem contribuir com atividades da organização e a motivação dos funcionários, quando utilizados com consciência e responsabilidade. Por outro lado, a sua má utilização pode interferir na produtividade, gerar atritos entre colegas e promover a insegurança no sistema. Ainda, segundo os gestores, existe uma preocupação no sentido de orientar verbalmente seus funcionários e que em alguns casos é necessário desenvolver estratégias específicas para coibir estes acessos, como por exemplo, através de bloqueadores.

Também, concordam que o acesso às redes sociais, estão presentes no dia a dia de todas as organizações e que as inovações tecnológicas facilitam as formas de acesso dificultando o controle por parte dos gestores. Acreditam na contribuição para a atualização dos funcionários, mesmo sabendo que na maioria das vezes a utilização das redes sociais se faz com a finalidade de entretenimento. Este assunto, segundo os respondentes, divide opiniões e o seu acesso é polêmico, sendo pauta de discussão permanente nas organizações que precisam se adequar ao mundo das tecnologias para não perder seu espaço no mercado de trabalho.

Espera-se que os resultados deste estudo possam contribuir com os gestores na criação de estratégias para acesso dos trabalhadores às redes sociais, respeitando a realidade e a cultura de cada organização.

## REFERÊNCIAS

ACIOLI, Sonia. Redes sociais e teoria social: revendo os fundamentos dos conceitos. **Inf., Londrina**, v. 12, n. esp., publicado em 2007. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/1784/1520>. Acesso em: 12 mar. 2015.

ALCARÁ A.R. et al. Redes sociais e inteligência competitiva. **TransInformação**, Campinas, 18(2):143-153, maio/ago., 2006. Disponível em: <http://periodicos.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/transinfo/article/view/676>. Acesso em: 10 mar. 2015.

ALMÉRI T.M. et al. A influência das redes sociais nas organizações. Área temática: Gestão de pessoas. **Revista de Administração da Fatea**, v. 7, n. 7, p. 132-146,

ago./dez., 2013. Disponível em:  
<http://www.fatea.br/seer/index.php/raf/article/viewFile/1044/814>. Acesso em: 10 abr. 2015.

AMADEU, Marcio Berber Diz. **Uso de redes sociais no trabalho prejudica rendimento de funcionário?** Disponível em:  
[http://www2.uol.com.br/vyaestelar/redes\\_sociais.htm](http://www2.uol.com.br/vyaestelar/redes_sociais.htm). Acesso em: 12 ago. 2014.

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. **Os problemas e limites do uso das redes sociais no ambiente de trabalho.** Disponível em:  
[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_24697476\\_os\\_problemas\\_e\\_limites\\_do\\_u\\_so\\_das\\_redes\\_sociais\\_no\\_ambiente\\_de\\_trabalho.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_24697476_os_problemas_e_limites_do_u_so_das_redes_sociais_no_ambiente_de_trabalho.aspx). Acesso em: 05 ago. 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MALHEIROS, Bruno Taranto. **Metodologia da pesquisa em educação.** Rio de Janeiro: LTC, 2011.

MARTELETO, Regina Maria. Análise de redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 30, jan./abr. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v30n1/a09v30n1.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2015.

MIZRUCHI, Mark S. Análise de redes sociais: avanços recentes e controvérsias atuais. **RAE**, vol. 46, n 3, jul/set 2006. Disponível em:  
<http://www.scielo.br/pdf/rae/v46n3/v46n3a13.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2015.

MONTEIRO, Renato Leite; BRUNO, Marcos Gomes da Silva. **Empresa deve ter regra interna sobre redes sociais**, 2010. Disponível em:  
<http://www.conjur.com.br/2010-jun-26/empresa-regrainterna-redes-sociais-evitar-conflitos>. Acesso em: 12 mar. 2015.

SILVEIRA, Maiara Trombini da; VIEIRA, Guilherme. Os aspectos positivos e negativos das redes sociais nas empresas nos dias de hoje. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Publicado em 10.07.2013. Disponível em:  
<http://semanaacademica.org.br/artigo/os-aspectos-positivos-e-negativos-das-redes-sociais-nos-dias-de-hoje>. Acesso em: 12 mar. 2015.

VIEIRA, Fernando Borges. **Redes sociais e o ambiente de trabalho.** Disponível em: <http://www.algartech.com/portugues/noticias/em-noticia/solucoes/redes-sociais-e-o-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 15 abr. 2015.

*Artigo aceito em novembro/ 2015.*