



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**PAULO ROBERTO DA SILVA**

**REDES SOCIAIS:**  
**A UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Palhoça  
2018

PAULO ROBERTO DA SILVA

**REDES SOCIAIS:  
A UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Relatório apresentado ao Curso **Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação**, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à aprovação na unidade de aprendizagem de Estudo de Caso.

Orientador: **Horácio Dutra Mello, Me.**

Palhoça  
2018

PAULO ROBERTO DA SILVA

**REDES SOCIAIS:  
A UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Este trabalho de pesquisa na modalidade de Estudo de Caso foi julgado adequado à obtenção do grau de Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação e aprovado, em sua forma final, pelo Curso Superior de Tecnologia em Gestão da Tecnologia da Informação, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 11 de junho de 2018.

---

Prof. e orientador Horácio Dutra Mello, Me.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

## **AGRADECIMENTOS**

A minha queira esposa, Mirian, que sempre teve uma palavra de incentivo e compreensão durante o tempo dedicado aos meus estudos.

## RESUMO

Este estudo almeja entender a relação entre a necessidade de comunicação das pessoas como indivíduos em um mundo contemporâneo, com amplo acesso a tecnologias que facilitam a comunicação, enquanto estes indivíduos estão presentes em seus ambientes de trabalho.

Este estudo visa o aprofundamento nas políticas e jurisprudência que são aplicadas no ambiente corporativo e qual o sentimento dos gestores e funcionários quanto a eficácia destes métodos de controles e a visão pessoal dos indivíduos quando ao entendimento da necessidade de algum tipo de controle e de como lidar com os excessos.

O instrumento de coleta de dados que será utilizado para possibilitar este estudo será um questionário fechado impresso, com participação espontânea e anônima.

Os dados serão tratados em planilhas e transformados em gráficos e tabelas com a indicação das práticas atuais e a relação com sua eficácia e o sentimento sobre as regras apresentadas.

**Palavras-chave:** Redes Sociais. Gestão. Jurisprudência.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>TEMA .....</b>	<b>7</b>
2.1	TEMA ESPECÍFICO .....	7
2.2	PROBLEMA DA PESQUISA .....	7
2.3	JUSTIFICATIVA .....	7
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>7</b>
3.1	OBJETIVO GERAL.....	7
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
<b>4</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>8</b>
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	8
4.2	CAMPO DE ESTUDO .....	8
4.3	PÚBLICO ALVO .....	8
4.4	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS .....	8
4.5	TRATAMENTO DOS DADOS.....	8
4.6	RESULTADOS ESPERADOS .....	9
<b>5</b>	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA REALIDADE OBSERVADA .....</b>	<b>9</b>
5.1	DESCRIÇÃO DA REALIDADE OBSERVADA .....	9
5.2	ANÁLISE DA REALIDADE OBSERVADA .....	11
<b>6</b>	<b>PROPOSTA DE SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....</b>	<b>15</b>
6.1	PROPOSTA DE MELHORIA PARA A REALIDADE ESTUDADA .....	15
6.2	RESULTADOS ESPERADOS .....	16
6.3	VIABILIDADE DA PROPOSTA .....	17
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>17</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No contexto da evolução tecnológica e da globalização, as redes sociais surgiram como desenvolvimento social facilitando a comunicação interpessoal, quebrando paradigmas que até então eram impostos como a limitação tecnológica pela localização geográfica, eliminando o conceito das fronteiras de países que não se aplicam mais a este novo perfil virtual dos indivíduos.

Mesmo que ainda não seja algo abertamente discutido pelas empresas, há um impacto real na produtividade de seus colaboradores, especialmente quando não impera o bom senso entre as partes.

O posicionamento do poder legislativo ainda não acompanhou este movimento de evolução tecnológica e social, ainda existem decisões controversas em casos pontuais, hora favorecendo os empregadores, hora favorecendo os funcionários.

Este estudo de caso pretende coletar dados para fundamentar decisões tomadas por ambas as partes e também identificar quais as ações estão sendo tomadas pelas empresas e sua eficácia.

## **2 TEMA**

Redes Sociais.

### **2.1 TEMA ESPECÍFICO**

A utilização das redes sociais no ambiente de trabalho.

### **2.2 PROBLEMA DA PESQUISA**

Qual o posicionamento das empresas do setor industrial na cidade de Tubarão/SC, quanto ao uso de redes sociais no ambiente de trabalho?

### **2.3 JUSTIFICATIVA**

O presente estudo visa entender o posicionamento do setor industrial com relação ao controle da interferência na produtividade no ambiente de trabalho causado pelo tempo empregado pelos colaboradores em suas redes sociais.

O objeto de estudo foi escolhido para compreender qual o posicionamento atual das empresas e dos colaboradores sobre o controle do acesso às redes sociais e entender as questões legais que ratificam as posições tomadas pelas empresas.

A importância social da pesquisa visa saber como o setor industrial está reagindo com relação ao impacto gerado pelo tempo empregado pelos colaboradores que continuam a se comunicar, mesmo em seu ambiente de trabalho, pois estamos vivendo uma era em que a evolução tecnológica possibilitou tanta facilidade de comunicação e impedir completamente o acesso à comunicação pode ser algo negativo do ponto de vista humano.

## **3 OBJETIVOS**

### **3.1 OBJETIVO GERAL**

Analisar o posicionamento das empresas e de seus colaboradores no setor industrial de Tubarão/SC quanto a utilização das redes sociais no ambiente de trabalho.



### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Seguindo o tema proposto pretende-se almejar os seguintes objetivos específicos com esta pesquisa:

1. Verificar quais políticas estão sendo adotadas pelas empresas sobre o uso das redes sociais no ambiente de trabalho;
2. Identificar as medidas de contorno aos bloqueios estão sendo utilizadas pelos colaboradores.

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O tipo de pesquisa a ser empregado é um *Estudo de Caso Descritivo* com abordagem *quantitativa* através de *questionário*.

### 4.2 CAMPO DE ESTUDO

O campo de estudo serão as empresas do setor industrial de Tubarão/SC.

### 4.3 PÚBLICO ALVO

Este estudo pretende obter informações dos administradores, do departamento de RH e dos colaboradores das empresas pesquisadas.

### 4.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

O instrumento para coleta de dados será um questionário fechado impresso, com participação de forma anônima, enviado às empresas que concordarem em participar da pesquisa.

### 4.5 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados serão inseridos em planilhas e analisados, gerando informação visual detalhada através de gráficos e tabelas.

#### 4.6 RESULTADOS ESPERADOS

Com base neste estudo enseja-se demonstrar que esta pesquisa pode verificar se práticas de gestão estão sendo empregadas para lidar com o fenômeno das redes sociais no ambiente corporativo do setor industrial de Tubarão/SC, além de identificar a eficácia destas medidas empregadas.

### 5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA REALIDADE OBSERVADA

#### 5.1 DESCRIÇÃO DA REALIDADE OBSERVADA

As redes sociais representam a evolução das redes de informação da era pré-internet, onde a tecnologia digital agregou maior capacidade de amplitude e de possibilidades as ferramentas de comunicação na sociedade contemporânea em que vivemos. Maffesoli (2008, p.20) define: “a comunicação é o que nos liga ao outro, é o cimento social, é a cola do mundo pós-moderno”.

O acesso a informação passou a ser instantâneo, tanto nas redes sociais como o *Facebook* e o *Whatsapp* como em outras ferramentas para comunicação instantânea como o *Twitter*, que normalmente antecipa as notícias que posteriormente serão divulgadas na mídia tradicional (rádio, jornal, TV).

Naturalmente as pessoas que utilizam estas redes sociais são diretamente influenciadas por seus pares, obtendo informação sobre produtos ou serviço de forma filtrada, qualificada e recomendada por outros usuários das mesmas redes e este tipo informação pode ser utilizado para o apoio das decisões a serem tomadas pelo usuário, enquanto colaborador de uma empresa, baseado na relação de confiança nos membros de sua comunidade, pode e deve ser utilizado na tomada de decisões no ambiente corporativo, embora tenhamos a ciência de que as redes sociais tenham seu foco voltado para os vínculos sociais.

A utilização deste tipo de ferramenta observando o bom senso é claramente uma ferramenta válida para uso no ambiente corporativo. Existem redes sociais voltadas ao perfil profissional dos indivíduos ou mesmo das empresas como o *LinkedIn*, uma rede social que visa fortalecer a rede de contatos profissionais de empresas e de indivíduos, também conhecido como *networking*.

Ainda do ponto de vista legal, existem situações onde a empresa pode interferir no uso de qualquer tipo de aplicativo, mesmo que não esteja sendo utilizado em um equipamento fornecido para a empresa, para defender legitimamente seus interesses comerciais, onde um colaborador pode estar divulgando informações relevantes para terceiros em troca de benefício próprio ou mesmo utilizando o conhecimento adquirido e o contato com os clientes da empresa que trabalha para abrir uma empresa para concorrer diretamente com a empresa que ainda está trabalhando.

Percebe-se que há uma “área nebulosa” entre o direito de proteção a propriedade intelectual das empresas e as liberdades individuais dos colaboradores, onde ainda não temos legislação que defina claramente os limites do que pode ou não ser feito por ambas as partes. Como poderia a empresa saber que o funcionário está divulgando informações que não deveria através de uma rede social se a empresa “teoricamente” não poderia auditar esta conversa? Para exemplificar este caso temos uma decisão do TRT – Tribunal Regional do Trabalho das 18ª região que reconheceu a licitude da fiscalização de mensagens do MSN (e semelhantes, como o *Skype*):

FISCALIZAÇÃO DAS MENSAGENS DO MSN. LICITUDE. O empregador poderá exercer o controle tecnológico sobre seus empregados, desde que atenda a estritos critérios de idoneidade, necessidade e proporcionalidade. A utilização de medidas de vigilância e controle deve causar o menor impacto possível sobre a intimidade e a dignidade do trabalhador. Considerando-se que o objeto principal do negócio da empresa/recorrida é o desenvolvimento e licenciamento de programas de computador, e ainda, que o MSN do recorrente era utilizado com a finalidade de atender às suas atividades laborais, entendo ser perfeitamente aceitável o controle do conteúdo das mensagens via "MSN Messenger", como forma de proteção e fiscalização das informações sigilosas que tramitam no âmbito da empresa, bem como para evitar o uso nocivo da internet, que pode vir a causar danos à imagem da empresa. (BRASIL, 2011).

Como o empregador responde solidariamente às ações de seus funcionários ou terceiros utilizando os equipamentos da empresa, como no caso da contrafação (ou pirataria), nota-se o emprego de regras que controlam com rigidez o que pode ou não ser instalado ou acessado nos terminais de uso da empresa, então mesmo que não haja legislação específica sobre as redes sociais, já existem outros mecanismos devidamente permitidos pelas leis vigentes que autorizam ações que podem eliminar completamente a possibilidade de acesso às redes sociais utilizando os equipamentos ou a conexão de rede das empresas.

O que se percebe é o uso do bom senso em grande parte das empresas, onde há a tendência de liberdade para uso em horários de descanso dos colaboradores, tanto nos dispositivos pessoais como nos terminais da empresa, porém também há alguma fiscalização e até

repreensão quando o uso extrapola certos limites pré-determinados, mesmo que seja em dispositivos pessoais com acesso a redes móveis.

## 5.2 ANÁLISE DA REALIDADE OBSERVADA

A coleta das respostas ao questionário enviado trouxe uma quantidade relevante de dados a serem trabalhados.

No Quadro 1, temos a transcrição das questões aplicadas e seu respectivo número que será utilizado como identificador da questão nos próximos quadros.

Quadro 1 - Questões:

QUESTÃO	DESCRIÇÃO
1	A empresa que você trabalha já tem algum controle de acesso às redes sociais?
2	Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa permite uso em horários limitados?
3	Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa tem regras claras para o uso e punições definidas quando flagrado em uso?
4	Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa tem regras claras para o uso e punições definidas quando flagrado em uso?
5	Caso a empresa que você trabalha ainda não tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa que você trabalha já cogitou a possibilidade de aplicar algum controle de acesso às redes sociais?
6	Caso a empresa que você trabalha ainda não tenha algum controle de acesso a redes sociais, você teria alguma objeção?

Fonte: Elaboração do autor, 2018.

Com a tabulação das respostas recebidas, pode-se apresentá-las em um único gráfico que demonstra o gabarito de como cada participante respondeu cada questão.

Baseando-se neste gráfico com dados devidamente tabulados que a análise das informações coletadas será efetuada.

É neste gráfico que se aplicarão técnicas de análise de dados baseada em regras de filtro que se concentra em um subconjunto específico de dados com base em determinados critérios, procurando detectar padrões que indiquem tendência sobre o as questões levantadas.

	Questão 1	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Questão 6 <sup>12</sup>
1	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	
2	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	
3	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	
4	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	
5	NÃO				NÃO SEI	SIM
6	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	
7	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	
8	SIM	SIM	NÃO SEI	SIM	NÃO	
9	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	
10	NÃO SEI			NÃO SEI	NÃO	NÃO
11	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	
12	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	
13	NÃO				SIM	
14	SIM	SIM	NÃO SEI	SIM	NÃO	
15	SIM	SIM	NÃO SEI	SIM	NÃO	
16	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	
17	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	
18	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	
19	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	
20	NÃO				NÃO SEI	NÃO
21	NÃO				SIM	NÃO
22	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	
23	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	
24	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	
25	SIM	NÃO	NÃO SEI	SIM	NÃO	
26	SIM	SIM	NÃO SEI	SIM	NÃO	
27	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	
28	NÃO					SIM
29	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	
30	NÃO					NÃO
31	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO SEI	
32	SIM	NÃO	SIM	SIM		
33	NÃO					SIM
34	SIM	NÃO	SIM	NÃO		
35	SIM	SIM	NÃO	SIM		
36	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO SEI	
37	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	
38	SIM	SIM	NÃO SEI	SIM	NÃO	
39	NÃO SEI				SIM	NÃO
40	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	
41	NÃO				NÃO SEI	NÃO
42	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	
43	NÃO				NÃO	NÃO
44	SIM	SIM	NÃO SEI	SIM	NÃO	
45	SIM	SIM	NÃO SEI	SIM	NÃO	
46	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	
47	NÃO				NÃO	SIM

O Quadro 2 que nos mostra os dados básicos para a análise:

Quadro 2 - Questionários coletados:

Fonte: Elaboração do autor, 2018.

No Quadro 3, estão tabulados os totais de respostas para cada pergunta:

Quadro 3 - Totais de respostas por pergunta:

	SIM	NÃO	NÃO SEI
1 - A empresa que você trabalha já tem algum controle de acesso às redes sociais?	35	10	2
2 - Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa permite uso em horários limitados?	28	7	0
3 - Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa tem regras claras para o uso e punições definidas quando flagrado em uso?	11	16	8
4 - Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, você utiliza alguma forma de contorno para utilizar as redes sociais em horário de trabalho, como utilizar um dispositivo móvel com acesso à internet via plano de dados particular?	28	7	1
5 - Caso a empresa que você trabalha ainda não tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa que você trabalha já cogitou a possibilidade de aplicar algum controle de acesso às redes sociais?	4	32	5
6 - Caso a empresa que você trabalha ainda não tenha algum controle de acesso a redes sociais, você teria alguma objeção?	4	7	0

Fonte: Elaboração do autor, 2018.

O critério que será utilizado para delimitar o total de participantes, representar 100% dos entrevistados para cada grupo de perguntas será relacionado a respectiva resposta a primeira questão, onde serão consideradas apenas participações na pesquisa as respostas “SIM”, “NÃO”, eliminando-se as respostas “NÃO SEI” da análise.

Exemplo de filtro sendo aplicado limitando a Questão 1 a “SIM” e totalizando os percentuais das respostas “SIM” e “NÃO” para a segunda questão na Figura 1:

		Dados	
Questão 1	Questão 2	Cont.Núm - Questão 2	Cont.Núm - Questão 2
SIM	NÃO	7	20,00%
	SIM	28	80,00%
<b>Total Resultado</b>		<b>35</b>	<b>100,00%</b>

Figura 1: Filtro sendo aplicado.

Fica grifado pela cor verde clara as perguntas 2, 3 e 4 que estão diretamente associadas a resposta “SIM” a primeira questão, sendo que foram apuradas 35 respostas “SIM”

para a primeira questão, sendo este o número representado por 100% destas respostas para fins de análise.

Fica grifado pela cor vermelho claro as perguntas 5 e 6 que estão diretamente associadas a resposta “NÃO” a primeira questão, sendo que foram apuradas 10 respostas “NÃO” para a primeira questão, sendo este o número representado por 100% destas respostas para fins de análise.

No Quadro 4 apresentam-se os percentuais, doravante utilizados:

Quadro 4 - Totais de respostas por pergunta:

	SIM	NÃO	NÃO SEI
1 - A empresa que você trabalha já tem algum controle de acesso às redes sociais?	74,47%	21,28%	4,26%
2 - Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa permite uso em horários limitados?	80%	20%	
3 - Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa tem regras claras para o uso e punições definidas quando flagrado em uso?	40,74%	59,26%	
4 - Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, você utiliza alguma forma de contorno para utilizar as redes sociais em horário de trabalho, como utilizar um dispositivo móvel com acesso à internet via plano de dados particular?	80%	20%	
5 - Caso a empresa que você trabalha ainda não tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa que você trabalha já cogitou a possibilidade de aplicar algum controle de acesso às redes sociais?	50%	50%	
6 - Caso a empresa que você trabalha ainda não tenha algum controle de acesso a redes sociais, você teria alguma objeção?	44,44%	55,56%	

Fonte: Elaboração do autor, 2018.

Analisando os dados encontrados na pesquisa, contata-se um comportamento típico no universo pesquisado, onde 74,47% das empresas empregam algum tipo de controle para ao acesso às redes sociais, que 80% destas empresas permite acesso às redes sociais em horários limitados, que a eficácia destes controles é burlada por 80% destes usuários e que 59,27% destas empresas não comunica de forma clara as regras sobre o uso de redes sociais em horá-

rio comercial. Já para as empresas que ainda não implementaram nenhum tipo de controle para acesso às redes sociais, o que representou 21,28% do universo pesquisado, 50% destas empresas já cogitou a possibilidade de aplicar algum controle de acesso às redes sociais e 55,56% dos usuários destas empresas que ainda não implementaram algum tipo de controle para o acesso às redes sociais, não impõe objeções para que este tipo de controle seja efetuado pela empresa.

## **6 PROPOSTA DE SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA**

### **6.1 PROPOSTA DE MELHORIA PARA A REALIDADE ESTUDADA**

Confrontando o cenário da realidade observada em face dos dados coletados, nota-se que a necessidade natural de se comunicar estará sempre presente nos indivíduos, independente deles estarem ou não em um ambiente de trabalho. Verifica-se que um percentual expressivo do universo de empresas pesquisado já implementa algum tipo de controle para o acesso às redes sociais, mas que a eficácia fica comprometida pela limitação tecnológica e o respeito aos direitos fundamentais dos indivíduos que se utilizam de equipamento pessoal com conexão direta às redes sociais para burlar os controles implementados pelas empresas. O fato de grande parte das empresas permitirem o acesso em horários limitados é uma boa forma de incentivar aos funcionários que empreguem algum esforço pessoal em se preocupar em não desviar o foco de seus afazeres por períodos prolongados, mas também se percebeu que estas empresas pecam em formular e comunicar claramente regras para o uso das redes sociais no ambiente de trabalho.

Do ponto de vista dos colaboradores, não há grande resistência ao emprego deste tipo de controle, pois o bom senso de todos indica que é justo para a empresa que o foco dos colaboradores esteja, ao menos na maior parte do tempo, na execução de suas tarefas diárias.

Portanto, há espaço para que as empresas apliquem algum tipo de controle para restringir o acesso às redes sociais, mas que é preciso criar e comunicar claramente regras pa-



ra o uso e também indicar quais as penalidades para os excessos praticados, sem esquecer da boa prática já difundida de permitir o uso em horários limitados.

Urge a necessidade de criar um caminho para nortear a regulação da conduta tanto das empresas como dos seus colaboradores, apaziguando o tema, e, para materializar isto, podemos seguir o espírito da ITIL (*Information Technology Infrastructure Library* – ou Biblioteca de Infraestrutura de Tecnologia da Informação) que fala sobre as melhores práticas para o gerenciamento de serviços de TI, aplicando o mesmo método para regular esta relação entre as empresas e seus colaboradores, publicando um documento com as melhores práticas encontradas para este caso.

Esta documentação criada para regulamentar a conduta no caso de como lidar com o uso das redes sociais no ambiente de trabalho poderia ser criado de forma colaborativa por representantes tanto das empresas como dos colaboradores e disponibilizar atualizações periodicamente, haja vistas que a tecnologia e até mesmos as leis sofrem alterações ao longo do tempo.

Nesta documentação seria de grande importância constar tópicos sobre a criação e a comunicação clara sobre as regras de conduta a serem seguidas de forma clara e compreensível, e também quais as penalidades para os excessos praticados.

Esta documentação pode ser publicada em site, preferencialmente que já permita a colaboração na formulação da documentação, também podendo ser impressa em formato de livro, como é o caso do ITIL mencionado anteriormente como modelo.

## 6.2 RESULTADOS ESPERADOS

Inicialmente, só o fato de levantar esta questão em voga para empresas e colaboradores, já abre caminho para o diálogo e desperta o bom senso de todos os envolvidos.

É esperado que com a formulação desta documentação para regulamentar a conduta no caso de como lidar com o uso das redes sociais no ambiente de trabalho, que haja uma

padronização nas ações e que a relação seja apaziguada, apoiada no diálogo entre as partes e no bom senso, respeito aos indivíduos e a legislação.

### 6.3 VIABILIDADE DA PROPOSTA

Como estamos falando de criar e implementar regras de conduta, a maior dificuldade seria criar o sentimento de necessidade da melhora na relação entre as partes, com foco em trazer a questão para a pauta como uma forma de melhorar a relação entre os indivíduos, suas necessidades e deveres para com seu ambiente de trabalho.

É uma mudança de paradigma comportamental, podendo ter maior ou menos aderência aos diversos ambientes que será aplicado.

O maior incentivo para adesão as práticas sugeridas seria o fato dos envolvidos poderem visualizar valor no emprego do bom senso e moderação nas condutas sugeridas. A percepção da necessidade da regulamentação e o valor gerado pelo respeito as necessidades dos indivíduos, agrega credibilidade a proposta da regulamentação.

O sucesso desta proposta depende muito daqueles que vão ter a tarefa de compilar, validar e publicar a documentação.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou que há uma necessidade da regulamentação para o uso das redes sociais no ambiente de trabalho, que certos aspectos devem ser considerados para que a relação seja considerada como justa, que é possível a criação de uma documentação para a publicação das melhores práticas de como lidar com esta relação, mas que só haverá uma boa aderência desta documentação se esta for percebida por todas as partes bom senso e credibilidade na proposta de regulamentação, gerando a vontade da participação de todos.

## REFERÊNCIAS

MAFESSOLI, Michel. **A comunicação sem fim (teoria pós-moderna da comunicação)**. In: MARTINS, Francisco Menezes; SILVA, Juremir Machado da (Org.). **Para navegar no século XXI: tecnologias do imaginário e cibercultura**. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2000.

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (1ª Turma). **EMENTA: FISCALIZAÇÃO DAS MENSAGENS DO MSN. LICITUDE**. Acesso em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18951543/1634200901118001-go-01634-2009-011-18-00-1/inteiro-teor-104209671>>. Acesso em: 19 out. 2017.

## APÊNCIDES

O presente questionário destina-se à coleta de dados de forma *anônima* para elaboração de pesquisa de estudo de caso descritivo com abordagem quantitativa através do uso de questionário fechado, sendo uma pesquisa relacionada ao tema “Redes Sociais”, com o tema específico “A utilização das redes sociais no ambiente de trabalho”, a ser aplicado nas empresas do setor industrial de Tubarão/SC, com o objetivo específico de “Verificar se práticas de gestão estão sendo empregadas pelas empresas para controle do uso de redes sociais no ambiente de trabalho, além de identificar a eficácia destas medidas empregadas”.

	SIM	NÃO	NÃO SEI
1 - A empresa que você trabalha já tem algum controle de acesso às redes sociais?			
2 - Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa permite uso em horários limitados?			
3 - Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa tem regras claras para o uso e punições definidas quando flagrado em uso?			
4 - Caso a empresa que você trabalha já tenha algum controle de acesso a redes sociais, você utiliza alguma forma de contorno para utilizar as redes sociais em horário de trabalho, como utilizar um dispositivo móvel com acesso à internet via plano de dados particular?			
5 - Caso a empresa que você trabalha ainda não tenha algum controle de acesso a redes sociais, a empresa que você trabalha já cogitou a possibilidade de aplicar algum controle de acesso às redes sociais?			
6 - Caso a empresa que você trabalha ainda não tenha algum controle de acesso a redes sociais, você teria alguma objeção?			