



UTILIZAÇÃO EXCESSIVA DAS REDES SOCIAIS E SEUS IMPACTOS NA INTERAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

Andressa Akiko IENAGA¹
Gustavo Henrique Alvares ROSA²
Gustavo Henrique ANTONIO³
Matheus Messias BEZERRA⁴
Rodrigo Galbetti KLEBIS⁵
Maria Eduarda Dias MANOEL⁶
Oscar Massaru FUJITA⁷

RESUMO: Neste artigo, tem por objetivo descrever os impactos que a utilização excessiva das redes sociais tem afetado no ambiente de trabalho. Com o avanço das tecnologias e após a vivência de um isolamento social devido a uma pandemia notou-se que as a maioria das pessoas se apagaram no seu próprio mundo criando uma bolha e conseqüentemente o uso das redes sociais aumentaram. Antes da pandemia já observava que a tendência era cada vez mais a dependência das redes sociais e aparelhos tecnológicos no ambiente de trabalho, porém com a pandemia expandiu mais o uso além de todos estarem voltando ao ambiente de trabalho e tem ocorrido muitos impactos negativos devido ao uso excessivo das redes sociais.

Palavras-chave: Redes sociais. Ambiente de trabalho. Manipulação. Vício. Algoritmo.

¹ Discente do 6º ano do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. andressa.akiko.ienaga@gmail.com

² Discente do 6º ano do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. gustavo22rosa05@gmail.com Bolsista do ProUni (50%)

³ Discente do 8º ano do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. gustavoh.antonio@hotmail.com

⁴ Discente do 6º ano do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. matheusmessias558@gmail.com

⁵ Discente do 6º ano do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. rodrigogalbettiklebis@gmail.com

⁶ Discente do 10º ano do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. mariaeduarda_dm@hotmail.com

⁷ Docente do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Pós-Doutor em Educação Matemática pela Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho oscarfujita@toledoprudente.edu.br Orientador do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente com o avanço da tecnologia, a internet tem se tornado de fácil acesso, fazendo com que o uso das redes sociais venha aumentando significativamente e tornando uma preocupação, visto que muitos estão utilizando de uma maneira excessiva, fazendo com que fique isolado da sociedade no qual traz impactos negativos.

Um dos impactos que a rede social pode causar é no ambiente de trabalho e principalmente no desempenho dos colaboradores, visando que a rede social desperta a atenção e automaticamente desconcentra da ação que estava sendo realizada tornando a conclusão da mesma mais lenta.

Serão abordados temas nos quais tem relação com o tema de utilização excessiva das redes sociais e seus impactos nas interações do ambiente de trabalho visando citar o relacionamento interpessoal e influência da rede social e seus impactos, poder de manipulação das redes sociais e de seus respectivos algoritmos; Vício nas redes sociais, reações e aprovações almejadas pelos usuários; isolamento social devido a dependência e uso excessivos das redes sociais, vivência em “bolhas”; Taxa de desemprego devido ao uso de celular; Ilusões comum sobre felicidade no trabalho; Liderança e impactos provindos da atenção parcial; Falta de liderança e zona de conforto.

2 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL - INFLUÊNCIA DA REDE SOCIAL E IMPACTO

Relacionamento interpessoal tem como seu conceito ligado diretamente às áreas da sociologia e psicologia, que tem como definição a interação entre dois ou mais indivíduos. A relação interpessoal tem como referência a relação social, ou seja, um conjunto de valores que regem as interações entre os membros da comunidade. O conceito de relações sociais, derivado do campo social, foi estudado e desenvolvido por Max Weber.

Os indivíduos na atualidade buscam incansavelmente a procura da felicidade sem fim, sonhos realizados e convivência pacífica com os outros dentro e fora da organização. Relações amigáveis e respeitadas fortalecem a comunicação. O homem é dotado de sentimentos e emoções, precisa amar e ser amado,

compreender e ser compreendido, aceitar e ser aceito pelo outro. Aprender a lidar com os conflitos e a sensação de que a segurança emocional pode levar ao equilíbrio emocional e, conseqüentemente, a um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

As relações interpessoais estão cada vez mais sendo trazidas para a vanguarda da tecnologia organizacional. O dinheiro das pessoas faz a diferença, as pessoas são uma vantagem competitiva para as empresas e o bem-estar no local de trabalho resulta em produtividade e resultados. A importância das boas relações entre as pessoas é que pode haver uma agradável convivência em diferentes esferas da sociedade.

O medo é um dos obstáculos para a relação, porque as pessoas não demonstram essa emoção, o que fazem é escondê-la, e com isso perdem a motivação, não acreditam em sua capacidade de inovar e criar. O medo se manifesta em diversas situações, como por exemplo, demissão por desentendimento com as autoridades ou retração, pressão e punição, acaba resultando em um clima desfavorável dentro da organização, o que afeta o comprometimento, a motivação e a confiança.

A raiva também ocorre de várias maneiras, como a inveja do outro, de suas capacidades, competência, disputa por cargos, causando até humilhação e autopiedade. A ironia é uma forma de raiva agressiva e dolorosa, assim como a hostilidade que começa com a irritação, desrespeito, reclamação e gradualmente se desenvolve a chegar num ponto de ódio.

No mundo corporativo, as relações entre as pessoas são muito importantes para que os profissionais possam lidar com problemas, conflitos, superação de obstáculos e pessoas com diferentes perspectivas. Mas para que isso se concretize requer a capacidade de ter autoconsciência e empatia para lidar com diferenças de opinião, posições, ideias, valores, personalidade e objetivos. Quando isso não acontece, ou seja, quando há uma fragilidade no relacionamento entre as equipes no âmbito de trabalho, os profissionais acabam perdendo o foco e conseqüentemente uma baixa significativa na produtividade, sem mencionar que metas propostas não serão atingidas por conta disto, resultando em grandes impactos dentro do ambiente de trabalho em que se encontram.

2.1 Poder De Manipulação Das Redes Sociais E De Seus Respectivos Algoritmos

Redes sociais estão reduzidas a dados comercializáveis onde há manipulação dos comportamentos visando seus interesses. Dessa forma, há coleta e manipulação de informações pessoais, sem consentimento dos usuários, para que seja traçado um perfil e direcionando as propagandas para influenciar no comportamento das pessoas.

É perceptível a manipulação em momentos hodiernos e marcantes, como com a influência é presente em campanhas eleitorais, como na campanha do Brexit para a saída do Reino Unido, eleição de Donald Trump nos Estados Unidos, eleição na Índia, México, Quênia e Malta. Em suma, a coleta de dados dos usuários sustenta um modelo de redes sociais dentro de um capitalismo de constante vigilância na atividade digital.

As experiências humanas, portanto, são utilizadas como dados comportamentais, gerando propriedade comportamental e produzindo previsões que antecipam comportamentos do presente e de futuros breves ou distantes.

O intuito das redes sociais é chamar atenção, para isso possuem características imperceptíveis aos usuários, mas que foram pensados para viciar e manipular os usuários, com falsas recompensas. Algo mais visível é o botão de curtir, este criado pelo Facebook, que gera felicidade, como uma recompensa social, que com estudos foi possível verificar que ativa a mesma área cerebral de doces e drogas, além dos comentários que também contribuem.

Além disso, o algoritmo reconhece quando o usuário está triste, com medo ou sobrecarregado, o que contribui na manipulação, já que para as redes sociais é um fator favorável quando mais emocionados, tanto de forma positiva quanto negativa, pois faz com que as pessoas fiquem mais abertas a publicidade, agindo na emoção do momento.

Outrossim, as redes sociais utilizam seus usuários como testes, de maneira semelhante a ratos de laboratórios, como em 2012, onde o Facebook fez um estudo com 600 mil usuários, sem que eles soubessem, tendo o grupo A recebido notícias positivas enquanto o grupo B recebia mais notícias negativas. Com isso, percebeu-se que o estado de humor contagiou os usuários e eles fizeram posts

de acordo com a emoção mostrada nos feeds e aqueles que não receberam nenhuma notícia emocionante simplesmente deixaram a rede social de lado.

Ademais, um ponto que influencia é em relação a rolagem infinita presente em massa nas redes sociais. Já que no cotidiano, tem-se atividade com começo e fim, de forma que ao terminar algo, sabe-se que pode começar algo novo. Nas redes sociais, com a rolagem infinita, as pessoas passam mais tempo, coletam mais dados e ganham mais dinheiro com publicidade.

2.1.1 Vício nas redes sociais, reações e aprovações almejadas pelos usuários

Hodiernamente, no Brasil, essa pressão por um “sim” tem conduzido muitos brasileiros a desenvolverem transtornos comportamentais, como baixa autoestima, ansiedade e até mesmo depressão. Segundo a pesquisa feita pela ONG inglesa Girlguiding, mostrou que a relação de jovens entre 11 e 21 anos não é tão saudável quanto aparenta. Um em cada 3 jovens afirmam que o uso das redes sociais, são feitos para meios comparativos de suas vidas com outras pessoas do mundo virtual, e alegam que ficam preocupados pela forma como essas comparações afetam seu bem-estar diário.

A psicóloga e psicanalista Sheyna Vasconcellos afirma que a busca por aceitação antecede as redes sociais, e explica que os jovens utilizam do corpo em busca de curtidas, levando a ficarem cada vez mais tempo visíveis, já que a internet funciona 24 horas por dia, comprometendo o uso saudável do espaço virtual.

No cotidiano leva-se um aparelho de distração em massa nos bolsos. Um dispositivo que põe o mundo ao alcance das mãos, um equipamento que é a porta do conhecimento e da informação. Entretanto, nesse objeto que transformou a forma de viver das pessoas, abrigam-se uma série de aplicativos que cobram excessivamente a atenção dos usuários. Manter o controle exposto a tantas formas de distrair a atenção, toques, vibração, luzes pode não ser tarefa fácil para a maioria das pessoas. Além de que o cérebro humano é um autêntico devorador de informação, um órgão que busca constantemente novidades, estímulos, com a necessidade de se sentir conectado.

Estudo feito na Universidade da Califórnia, indica que quando se recebe uma curtida, o cérebro gera uma descarga de dopamina, mesmo neurotransmissor produzido no sexo ou ganhando dinheiro, por exemplo. Com isso,

pode-se afirmar que aplicativos e redes sociais dão prazer. Os cientistas notaram também que o núcleo accumbens, parte do circuito de recompensa do cérebro, era ativado toda vez que os adolescentes visualizavam suas próprias fotos com muitos likes.

Hoje em dia ao acordar a primeira coisa que se faz é checar suas redes sociais, atitude que se repete a todo momento durante o dia de forma automática. A exposição na internet e outras ferramentas digitais deixam de ser uma distração para se tornar uma necessidade diária. Quando perde o acesso por algum motivo, surgem sintomas de abstinência, como irritabilidade, inquietação e ansiedade. A constante comparação pessoal com o que é visto nas redes sociais traz junto um sentimento de inferioridade. No final das contas, pessoas começam a buscar a felicidade que estão na suas timelines e deixam de enxergar as alegrias que têm na sua vida real.

2.1.2 Isolamento social devido a dependência e uso excessivo das redes sociais, vivência em “bolhas”

A internet é um dos meios de comunicação mais usados no mundo. Pois é um instrumento de fácil acesso e com um valor acessível, devido a isso se tornou popular e vem acarretando várias preocupações para aqueles que não sabem utilizar e está induzindo ao vício das redes sociais.

Com a globalização, a expansão da tecnologia e o surgimento da indústria 5.0, os seres humanos estão tornando mais dependentes das redes sociais, gerando uma obsessão pela internet e conseqüentemente na redução da convivência dos seres humanos resultando em menos tempo em rodas de amigos e familiares, em lojas fazendo compras e convivendo mais isolados.

Norman Nie, cientista político da Universidade de Stanford relatou que “Quanto mais tempo as pessoas usam a internet, menos elas convivem com os seres humanos “de verdade””, além disso o cientista afirma que a internet está criando uma onda de isolamento social, fazendo com que aumente o risco de um mundo sem contato com seres humanos e emoções.

Apesar das redes sociais terem pontos positivos no qual se tem informações mais rápidas, auxilia com que as pessoas tenham contatos com outras que estão longes fisicamente. Chegou a um período que não há um controle sobre o

tempo que é utilizado nas redes sociais por dia, muitas pessoas estão passando a maior parte do tempo na internet, podendo causar alguns transtornos como isolamento social, ansiedade devido ter acesso a muitas informações.

Com a pandemia do COVID 19, houve um aumento significativo em relação ao crescimento do uso das redes sociais, visto que foi necessário acontecer o isolamento. Devido ao fato das pessoas estarem “entediadas”, muitas delas descontaram nas redes sociais/internet e passaram grande parte do seu tempo nesses meios de comunicação.

Nota-se que estava havendo um aumento significativo, mas com a pandemia isso se alavancou e fez com que as pessoas passassem grande parte do tempo nas redes sociais até porque os algoritmos fazem e influenciam que as pessoas tenham esses comportamentos visto que trazem publicações, conteúdos que são do interesse do navegador. Isso está fazendo com que as pessoas fiquem mais isoladas, em sua “bolha” do que vivenciando momentos como o convívio com a família e amigos. Utilizam o sistema de compra apenas para internet e isso está fazendo com que desencadeia alguns distúrbios como por exemplo: vício e ansiedade.

O mundo virtual consegue proporcionar ao jovem uma gratificação imediata, sendo uma experiência prazerosa, a qual pode reforçar certos comportamentos e necessidades não supridas no mundo real (BALLONE, 2003 apud MORAES, 2005).

2.1.3 Taxa de desemprego devido ao uso de celular

Com a internet, muitos pontos positivos surgiram para o trabalho, este, inclusive, foi otimizado devido a inúmeras facilidades que a internet trouxe. No entanto, tanta tecnologia acabou deixando o lazer mais próximo da rotina trabalhista, basta ligar o celular para estar conectado nas redes sociais, e conseqüentemente nas mãos do algoritmo que o faz permanecer conectado. De acordo com uma pesquisa da CleverTap (empresa de gerenciamento de ciclo de vida do cliente e marketing móvel), um usuário médio de smartphone recebe em média 46 notificações todos os dias, são mais de 46 vezes que sua atenção é desviada do trabalho. Este fato pode gerar, entre muitos problemas, a queda de produtividade, o trabalho ocioso.

A ociosidade será a diferença entre a capacidade de produção definida como ideal e a produção efetiva alcançada em determinado período. Em outras palavras, a ociosidade é o tempo de trabalho que está a disposição da empresa em determinado período e que não está sendo utilizado.

Cerca de 83% dos trabalhadores têm smartphone e 82% ficam de olho no aparelho durante o trabalho. Apenas 10% das pessoas com smartphone dizem que ele está diminuindo sua produtividade no trabalho, e 2 em cada 3 (66%) dizem que utilizam várias vezes ao dia, mesmo enquanto trabalha. Três em cada quatro empregadores (75%) disseram que duas ou mais horas são perdidas porque os trabalhadores estão distraídos; disseram que pelo menos três horas do dia são perdidas. Em pesquisa recente de Teresa Amabile e Andrew Brodsky, até os autores se surpreenderam com o prejuízo causado pela perda de tempo no trabalho nas empresas americanas. Em uma amostra com mais de mil pessoas de 29 diferentes ocupações, eles identificaram que 78% dos trabalhadores já relataram uma experiência de ociosidade em relação ao tempo de trabalho. Ao converter as horas estimadas de ócio, os valores chegam a estimativa de U\$ 100 bilhões por ano.

Cerca de 76% dos empregadores já tomaram atitudes para acabar com os problemas de produtividade, bem como o bloqueio de determinados sites de internet (32%), proibir chamadas pessoais ou uso do celular durante o tempo de serviço (26%), horário de almoço e lanche controlados (24%), monitoramento de e-mails e uso da internet (19%), entre outros. A pesquisa foi feita nos Estados Unidos, entre 10 de fevereiro e 17 de março, com 2.186 gerentes de contratação e profissionais de recursos humanos em todos os setores e portes de empresas e 3.031 trabalhadores com idade a partir de 18 anos.

Empregador pode proibir o uso do celular dentro do ambiente de trabalho? A resposta é sim. Faz parte do poder diretivo do patrão. O empregador pode estabelecer normas, regimento interno, políticas para uso de celular ou adicionar regra no contrato de trabalho, deixando claro que:

1. O uso de celular enquanto o empregado estiver em horário de trabalho só será permitido em situações expressas;
2. O uso pessoal é proibido ou só será permitido em determinadas pausas. Inclusive, sendo altamente recomendável.

Além do poder diretivo da empresa, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) permite, por meio do artigo 444, que as relações de trabalho sejam objeto

de livre estipulação das partes interessadas, desde que não haja violação às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos e às decisões das autoridades competentes. No caso de uma empresa que não tenha política clara a respeito desse tema, ou algum tipo de regramento por escrito, é prudente que a empresa advirta o funcionário que está fazendo mau uso do aparelho, preferencialmente por escrito. Caso o comportamento irregular continue a se repetir, o ideal é que haja uma gradação de penas, da seguinte forma:

1. Advertências, seguidas de suspensão
2. Se mantida a conduta, poderá ser aplicada a demissão por justa causa.

A demissão por justa causa é a penalidade mais grave que um empregador pode aplicar sobre um funcionário, pois permite a rescisão do contrato sem ônus para a empresa. “O funcionário demitido não tem direito a receber os valores referentes a aviso prévio, férias proporcionais, multa de 40% sobre o valor depositado no FGTS, e ainda não pode acessar o dinheiro acumulado no FGTS e perde o direito a receber o seguro-desemprego. O empregado apenas terá direito ao saldo de salário, salário-família e férias vencidas, se houver”, explicam os especialistas.

2.1.4 Ilusões comuns sobre felicidade no trabalho

“Escolha um trabalho que você ame e você nunca terá que trabalhar um dia em sua vida”. Essa ilustre frase é carregada a Confúcio, pensador e filósofo chinês que viveu entre 551 a.C. e 479 a.C. A citação é vetusta, o que só aprova o que já sabemos instintivamente: a busca pela felicidade no trabalho - e na vida, de forma geral - sempre inquietou e provavelmente sempre vai inquietar a humanidade.

Segundo João de Fernandes Teixeira, muitos livros de autoajuda insistem na ideia de que trabalhar com o que se ama é o suficiente para - mais cedo ou mais tarde - se dar bem. “Não é razoável nem honesto fazer uma pessoa acreditar nisso”, diz Teixeira. Isso porque, segundo ele, ter “brilho nos olhos” não traz qualquer garantia. “Por mais que você adore o seu trabalho, existem outros fatores nessa equação, como grau de qualificação, competências, circunstâncias econômicas, e mesmo sorte”, afirma.

Nesse íterim, muitas pessoas acham que experimentariam uma realização plena se assumissem a presidência da empresa, por exemplo. Mas,

quando a rotina “bate à porta”, todo o prazer trazido por uma promoção se dissipa. “A realidade não é tão cor de rosa quanto se imagina: conheço muitos executivos que chegaram ao topo e, lá no alto, só encontraram mais estresse e cobrança”, afirma o autor.

Outra ilusão lembrada por Teixeira é a de que a felicidade no trabalho só é alcançada quando se pode “fazer as coisas do próprio jeito”, ou seja, abrindo uma nova empresa. “Existe muito glamour no mundo das startups”, afirma.

Ele lembra que, no Brasil, a pluralidade das empresas vai à falência nos primeiros anos de existência. “Esse tipo de iniciativa é muito mais arriscado, tenso e problemático do que parece num primeiro momento”, diz. Alguns empregadores “perfeitos” povoam o imaginário das pessoas. “Muita gente pensa: ‘No dia em que eu for contratado pelo Google, aí sim serei feliz’”, ilustra Teixeira. Para ele, depositar esse tipo de expectativa em algumas empresas “eleitas” é desaconselhável. “Mesmo que você acabe sendo contratado por quem mais deseja, a euforia de estar no ‘lugar ideal’ é passageira”, explica.

Teixeira não acredita na distinção explícita entre realização profissional e pessoal. “É difícil acreditar quando alguém diz que o trabalho está ruim, mas que o resto vai bem, ou vice-versa”, afirma. Isso porque, segundo ele, o trabalho ocupa uma parte muito grande da vida. “Descobrir prazer no trabalho tem a ver com maturidade, e essa é uma conquista que afeta a vida inteira de uma pessoa”, conclui Teixeira

Apesar de que algumas companhias já comecem a expor um pouco mais nas redes sociais suas imperfeições, reconhecendo seus erros, e estimulam que os líderes comecem a demonstrar vulnerabilidade, ainda há o discurso estereotipado de que aquele trabalho é o melhor do mundo ou de que aquela empresa é a melhor de todas. Apesar de ser louvável a busca por construir um excelente ambiente de trabalho, disseminar a ilusão de perfeição pode ser altamente prejudicial para as empresas, culminando em funcionários frustrados com a realidade, que muitas vezes pode ser mais dura do que o prometido.

2.2 Liderança - Impactos Provindos Da Atenção Parcial

É nítido a importância da liderança ao que tange ao ambiente corporativo, no entanto o atual cenário global vivencia uma experiência em que a

busca por líderes está cada vez mais dificultada, a escassez por pessoas que detém este perfil está mais do que evidente.

A liderança é, analogamente, a espinha dorsal de uma empresa, pois ela deve conectar todos os setores em prol de um objetivo comum: entregar o resultado. Cabe ao líder, por meio de sua visão sistêmica, assumir riscos e tomar decisões que impactarão o futuro da empresa (e possivelmente o seu próprio) tendo plena consciência de que sua responsabilidade aumenta à medida em que dá cada passo.

Falta de liderança pode causar estagnação a uma determinada companhia (além de desmotivar seus colaboradores), pois os setores até podem operar de maneira autônoma, mas de forma desconexa e desalinhada, fazendo com que a empresa não tenha perspectiva de crescimento, mas restringe-se a sobrevivência no mercado. Este fenômeno está atrelado diretamente ao conceito da zona de conforto, fato que diz respeito a um conjunto de hábitos repetitivos adotados por um indivíduo, também impulsionado pelo próprio cérebro estão os padrões comportamentais causados pela ausência da incerteza e da novidade.

A falsa sensação de ter tudo sob controle na palma da mão (causada pelo uso desregrado e excessivo de smartphones) é um motivo para que cada vez mais as pessoas se deixem abater pelo fenômeno supracitado, pois estão se acostumando a premeditar tudo o que ocorre e pode ocorrer em seus aplicativos, conexões e convívios, inviabilizando seu poder de reação diante do novo, do imprevisível, do inesperado. Por sua vez, os usuários têm se habituado a não “fracassar” e não gostar de “fracassar” em qualquer coisa que se proponham a fazer, fator também responsável pela permanência de muitos indivíduos na zona de conforto.

O cenário é preocupante, pois ao se restringir a zona de conforto, o profissional sequer poderá enxergar seu potencial de crescimento, de ser inovador, poderá acabar sendo vítima de preguiça (até mesmo mental) e se tornará progressivamente desmotivado pela mesmice em que se encontra.

Glória Mark, professora do departamento de informática da universidade Califórnia Irvine realizou um estudo denominado “Os neuróticos não podem se concentrar: Um estudo in situ sobre a multitarefa online no trabalho (2016)”, juntamente com especialistas da Microsoft e com o Media Lab do Massachusetts Institute of Technology. O referido observou o fato de que quando se

trabalha em frente a uma tela muda-se o foco de atenção a cada 47 segundos e os resultados apontaram que as pessoas que realizam mais tarefas “simultaneamente” são mais propensas à distração (obviamente por consequência sua capacidade de concentração é diminuída), tudo isso está relacionado ao quão neurótico e compulsivo (e o quanto tenha dormido pior) um indivíduo é.

A atenção do ser humano foi desenvolvida de maneira a ser alterada facilmente, pois é algo necessário até mesmo para sobreviver, no entanto as mudanças que atraíam a atenção ocorriam em uma velocidade muito menor se comparadas as causadas pelas redes sociais. Estudando o cérebro humano, percebe-se que a interação entre o lóbulo frontal, lóbulo parietal e o cérebro emocional é extremamente dificultosa, pois há momentos em que se tem a falsa sensação de estar realizando duas tarefas simultaneamente, por exemplo, falar com uma pessoa oralmente e redigir uma mensagem no celular. No entanto, a realidade é que as pessoas focam em determinada tarefa e rapidamente trocam o foco para outra.

O conceito de atenção parcial contínua, desenvolvido por Linda Stone (integrante do conselho do MIT Media Lab, executiva da Apple e Microsoft) explica que as pessoas prestam atenção a diversos geradores de informação, porém de maneira superficial, porém essa conexão adotada torna-se um vício, talvez até mesmo um modo de vida que visa não perder nenhuma informação, fato que contribui diretamente para a propiciação de estresse e influência na capacidade da tomada de decisões e de criatividade de um cidadão.

É factível que a propagação dos dispositivos eletrônicos elevou a capacidade de lidar com variados fluxos de informação de forma simultânea, isto é facilmente percebido na geração dos millenials (que acabaram sendo habituados a viver desta maneira desde seus nascimentos).

A atual conjuntura tecnológica da qual o mundo (sobretudo nos países desenvolvidos) está submetido tem tomado um rumo para o que o neuropsicólogo Álvaro Bilbao denomina monkey mind, conceito que diz respeito ao fato das mentes pularem de uma determinada coisa para outra, que avança e retrocede, que interrompe as pessoas enquanto falam devido a falta de capacidade em manter a atenção no que a outra pessoa está falando.

O fato relatado acima contribui enormemente para a perda da capacidade de atenção sustentada e da concentração dos indivíduos, atenção essa

que é responsável pela origem das ideias inovadoras e da criatividade do ser humano.

2.3 Falta De Liderança

A falta de líderes está diretamente relacionada com a presença de mindset fixo que permeia na maior parte dos indivíduos (muitas vezes também presente em “líderes”), pois este conceito diz respeito a uma visão que as pessoas possuem delas mesmas sobre suas habilidades e qualidades fixas e imutáveis.

É de fato um desafio romper com este mindset em detrimento do mindset de crescimento, pois o ser humano, de maneira biológica, foi “programado” para ter aversão ao fracasso, uma vez que para o desenvolvimento e aprimoramento da espécie humana um fracasso poderia resultar em morte. A psicologia cognitiva diz que essa característica humana é estritamente intrínseca ao conceito de aversão à perda, isto é, tendem a preferir evitar uma derrota/perda ao vencer/adquirir um ganho.

Visando aderir ao mindset de crescimento para aumentar a presença de líderes (e aperfeiçoar a liderança das pessoas que já o são) é preferível criar uma persona de mindset fixo, para isso é necessário reconhecê-lo. Escolhe-se um determinado nome e observa-se quando a persona em questão assume o controle da situação. Primeiramente devem ser encontrados os gatilhos deste mindset fixo, observe que a maioria das vezes que o mesmo entra em ação é diante de uma situação em que pessoas ao redor assumem riscos e tomam decisões, porém você simplesmente decide não participar de tal atividade, muito frequente ao que se refere a competições, por exemplo.

Em sequência é preciso explorar e interrogar essa persona, refletindo acerca dos sentimentos presentes nos momentos em que o mindset fixo opera, uma vez concluída esta etapa, passe a confrontar os pensamentos através de pensamentos de mindset de crescimento. Este processo fará com que cada vez mais, diante das circunstâncias que exigem liderança de fato, pensamentos de mindset de crescimento pairam sob a sua mente e progressivamente (se persistir em aderi-los) substituirá o mindset fixo.

Uma ferramenta fundamental para auxiliar no processo de adequar-se ao mindset de crescimento é realizar a autorreflexão. Pode ser executada por meio

de um diário constando os momentos em que o mindset fixo operou e suas estratégias propostas para superá-lo. Listar líderes inspiradores é uma boa tática para posterior análise de por quais razões os mesmos chegaram onde estão, quais medidas adotaram, os riscos que assumiram e etc. Estabelecer metas para avaliar seu desempenho diante do processo é estritamente recomendável. Por último, mas não menos importante destaca-se a requisição de feedbacks para os stakeholders, desta maneira é possível analisar os pontos positivos e os pontos que necessitam de melhoria.

2.4 Zona De Conforto

As pessoas que se identificam entre as que têm permanecido na zona de conforto, devem imediatamente (a partir do momento em que perceberem seu “diagnóstico”) lutar contra a mesma, pois aqueles indivíduos que se habituaram a viver diante de resultados, expectativas e comportamentos previamente aguardados colocam-se em grande risco quando as coisas não acontecem da maneira da qual esperavam. A referida ocasião pode causar medo, frustração, tensão e ansiedade por não se sentirem preparados para enfrentar algo inesperado (potencialmente novo ou diferente).

A partir do momento em que um indivíduo resolve sair da supracitada zona será facilmente perceptível uma sensação de maior segurança ao que tange a tomada de decisão, felicidade, bem estar e confiança para lidar com um fato imprevisto. Pois à medida que uma experiência bem sucedida distante da zona de conforto se concretizar, será um impulso para que a pessoa queira aproveitar mais vezes esse tipo de sentimento e “se atirar” cada vez mais longe.

Ser liberto da zona de conforto possibilitará à pessoa conquistas tanto profissionais quanto pessoais. Uma vez que a mesma concretizar novos objetivos, elevará seu aprendizado, sua autoestima, autoconfiança, motivação, bem-estar e permitirá que essa pessoa enxergue novas fronteiras além das suas “limitações” atuais, isto é, enxergar possibilidades das quais seriam impossíveis de serem visualizadas anteriormente devido ao comportamento da zona de conforto funcionar analogamente aos antolhos utilizados por um cavalo. As pessoas ao seu redor (stakeholders) notaram como o novo comportamento lhe garante maior confiança ao que se refere a liderar.

Para alcançar esse objetivo, necessita-se entender em primeiro lugar compreender o motivo dos novos desafios, as motivações, o lugar que se almeja e etc. É essencial ter plena consciência de que mudar exige correr riscos e demanda muita energia, por isso deve-se saber seus próprios limites. Não é vergonha alguma contar com a ajuda de profissionais da área que poderão auxiliar a pessoa diante dessa situação. Faz-se recomendável alterar rotinas, caminhos, estabelecer pequenas metas diárias (como diminuir o uso do smartphone na hora do almoço e aumentar a interação com as pessoas fisicamente presentes). Fazer coisas diferentes e frequentar lugares novos são pontos extremamente positivos e que auxiliarão a fazer amizades novas, romper as amarras de uma possível timidez (gerada pela permanência excessiva na zona de conforto).

É de extrema importância frisar o fato desse processo de “libertação” ser gradual, portanto, a pessoa que tomar essa decisão deve sempre lembrar de não esperar uma mudança radical em um curto período de tempo, mas tenha sempre em mente que pequenas coisas que geram êxito neste objetivo é que farão a diferença, contudo não desanime e tenha paciência.

3 CONCLUSÃO

De acordo com os textos acima e a discussão entre os responsáveis pela elaboração desse artigo foi possível destacar a dimensão dos prejuízos que o uso excessivo das redes sociais pode causar a cada indivíduo. Primeiramente foi analisado o relacionamento interpessoal, no ambiente laboral as relações entre os colaboradores se tornam de grande importância para que se possa lidar com a solução de problemas necessários para concluir o serviço que a empresa propõe. Quando há fragilidade no relacionamento entre as equipes ocorre uma baixa na produtividade. Portanto, se faz necessário o controle das redes sociais no ambiente laboral para evitar a queda na produtividade.

Em sequência analisou-se o poder de manipulação das redes sociais, elas possuem recursos indetectáveis que foram projetados para manter a atenção do usuário, manipular e viciar, visto o recurso de curtidas que ativam regiões cerebrais que as drogas e doces também ativam. O motivo destes recursos é o lucro das redes sociais por tempo de acesso, através de ganhos com publicidade.

Posteriormente constatou-se a dependência das redes sociais e o isolamento social decorrente disto. Quanto maior o uso destas tecnologias menos, estas pessoas, irão interagir com humanos “reais”, criando uma onda de isolamento social e ansiedade. Ao proporcionar satisfação instantânea reforçar certos comportamentos que não podem ser atendidos no mundo real.

O uso excessivo do celular no ambiente de trabalho (detectado durante a análise) está causando a demissão desses trabalhadores. O uso excessivo do celular durante o horário de trabalho causa o trabalho ocioso que seria o tempo que o colaborador estaria produzindo, mas não está produzindo para a empresa.

Foi levado em consideração a alusão de uma felicidade no trabalho diferente do mundo fora das redes sociais. Existe nas redes sociais um discurso estereotipado de que o serviço específico é o melhor do mundo. Embora a busca de um ambiente de trabalho perfeito seja louvável, espalhar a ilusão pode ser extremamente prejudicial para a empresa, os funcionários se tornam frustrados, decaindo a produtividade. Então, observou-se a falta de assumir riscos por usuários de redes sociais, e a falta de críticos para a evolução do mundo. Ao se limitar a zona de conforto e não assumir riscos, o profissional não consegue enxergar o seu potencial de crescimento e inovação e se tornar vítima da preguiça, perdendo a motivação.

Dessarte, é necessário a utilização de mecanismos para controle de redes sociais no ambiente laboral, mas também se faz necessário campanhas de conscientização e palestras sobre os efeitos das redes sociais também fora deste ambiente, pois é preciso que os colaboradores se tornem cientes dos ônus referente ao uso demasiado de redes sociais.

REFERÊNCIAS

AFONSO, PAULO JORGE ALBERTO. “**Burnout e o significado do trabalho: a importância das redes sociais em guardas prisionais**”. Diss. 2008. Disponível em: < <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/1664> >.

BARROS, B. M. C.; ROLDÃO, Matheus Lima. “**A sociedade em rede e as doenças emergentes: uma proposta baseada na utilização excessiva das tecnologias digitais. Revista Sociais e Humanas**”, v. 30, n. 1, p. 21-38, 2017. Disponível em: < https://www.academia.edu/download/53678275/SH_ED1_2017_ART2.pdf >.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. "**Felicidade e trabalho.**" GV EXECUTIVO 6.4 (2007): 57-61. Disponível em: < <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34637> >

COSTA, Wellington Soares da. "**Humanização, Relacionamento Interpessoal e Ótica.**" REGE Revista de Gestão 11.1 (2010).

CROSS, Rob. **Redes sociais.** Editora Gente Liv e Edit Ltd, 2009.

DESLANDES, Suely Ferreira; COUTINHO, Tiago. "**O uso intensivo da internet por crianças e adolescentes no contexto da COVID-19 e os riscos para violências auto inflingidas**". Ciência & Saúde Coletiva, v. 25, p. 2479-2486, 2020. Disponível em: < <https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25suppl1/2479-2486> >.

FARSEN, Thaís Cristine, et al. "**Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?**." Interação em Psicologia 22.1 (2018). Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288> >.

FIALHO, Lia Machado Fiuza; DE SOUSA, Francisca Genifer Andrade. "**Juventudes e redes sociais: interações e orientações educacionais**". Revista Exitus, v. 9, n. 1, p. 202-231, 2019. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898059> >

FRITZEN, Cleidison Eduardo. **11 dicas para reduzir o desperdício de tempo nas redes sociais durante o trabalho.** Tecnoblog, 2020. Disponível em: < <https://www.lumiun.com/blog/11-dicas-para-reduzir-o-desperdicio-de-tempo-nas-redes-sociais-durante-o-trabalho/> >

LORENZON, Ana Júlia Guimarães et al. "**Impactos do uso excessivo de redes sociais na adolescência: uma pesquisa bibliográfica**". Disciplinarum Scientia| Saúde, v. 22, n. 3, p. 71-82, 2021. Disponível em: < <https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumS/article/view/3874> >.

MARTINS, Daniela Alves. "**Adolescentes internautas, família, e depressão: Estudo da relação entre a utilização da internet e das redes Sociais, o ambiente familiar e a sintomatologia depressiva**". Diss. 2013. Disponível em: < <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/9495> >.

MORAIS, Edna Maria de. "**Relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.**" (2013). Disponível em: < <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-9FSFYF> >.

PIMENTA, Tatiana. "**Quais são os impactos das redes sociais em nossa saúde mental?**" 16 de outubro de 2020. Disponível em: < www.vittude.com/blog/impactos-redes-sociais-saude-mental/ >.

SENRA, Ricardo. '**Dilema das Redes': os 5 segredos dos donos de redes sociais para viciar e manipular.** BBC News, 2020. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/geral-54366416> >

SILVA, Rodrigo Sinnott; ZANELA, Barbara Cordeiro. **Interferência da internet na vida social e emocional dos adolescentes de uma escola no sul do RS.**

Encontro: Revista de Psicologia, v. 17, n. 27, 2014. Disponível em: <
<https://revista.pgsskroton.com/renc/article/view/3000> >.

SUSSMAN, Steven. **"Workaholism: Uma revisão."** Jornal de pesquisa e terapia de dependência 1 (2012). Disponível em: <

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3835604/> >.

TEIXEIRA, Elsa Isabel Barbosa. **"O uso excessivo das redes sociais pelos adolescentes"**. Diss. 00500:: Universidade de Coimbra, 2016. Disponível em:

<<https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/33495> >.

TEIXEIRA, João de Fernandes. **"Mente e comportamento."** Revista de Filosofia Aurora 22.30 (2010): 27-40. Disponível em: <

<http://periodicos.pucpr.br/aurora/article/viewFile/2209/2125> >.

TEIXEIRA, João de Fernandes. **"Filosofia da mente e inteligência artificial"**.

UNICAMP, Centro de Lógica, Epistemologia e História da Ciência, 1996. Disponível em : < <https://www.cle.unicamp.br/cle/product/368> >.