

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

JULIA NICOLA MARTINS FALCÃO

**AS REDES SOCIAIS ONLINE E SUAS ASSOCIAÇÕES COM O BEM-
ESTAR DOS TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE PANDEMIA**

Porto Alegre
2020

JULIA NICOLA MARTINS FALCÃO

**AS REDES SOCIAIS ONLINE E SUAS ASSOCIAÇÕES COM O BEM-
ESTAR DOS TRABALHADORES EM SITUAÇÃO DE PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado na Universidade Federal do Rio Grande do Sul como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Daniel Viana Abs da Cruz

Porto Alegre
2020

RESUMO

Este estudo aborda o bem-estar de trabalhadores em home office e o uso das redes sociais online. O objetivo deste trabalho foi compreender as relações entre o uso das redes sociais e o bem-estar pessoal de trabalhadores no cenário da pandemia. Para tanto, foi realizada uma coleta online, com 170 colaboradores, com idade média de 31,06 (DP=11,12) anos, sendo 86 (50,6%) homens e 84 (49,4%) mulheres, convidados a partir de redes sociais e grupos de comunicação instantânea. Foi utilizado um questionário online com itens sobre dados sociodemográficos, uso das redes sociais, e o Personal Wellbeing Index (PWI). Foram realizadas médias, desvios-padrão e posteriormente análises de regressão linear múltipla (método Stepwise) para verificar os comportamentos preditores de bem-estar na amostra dos trabalhadores. Como principais resultados é possível apontar 05 comportamentos de uso das redes sociais como preditores do bem-estar, com 17,5% de explicação do modelo. Foi possível perceber que tanto as redes sociais, quanto o trabalho em home office tem efeitos diretos no bem-estar dos respondentes.

Palavras-chave: Trabalho Digital; Redes Sociais; Bem-estar; Psicologia Positiva

ABSTRACT

This study addresses the wellbeing of employees in home office and the use of social media. The purpose of this work was to understand the relationship between the use of social media and the personal wellbeing of employees in the pandemic scenario. Therefore, an online data collection was made with 170 workers, with a mean age of 31,06 (SD= 11,12) years old, 86 (50,6%) of them being men and 84 (49,4) women, invited through social media and instant messaging groups. An online questionnaire was used, bringing items about sociodemographic data, use of social media and the Personal Wellbeing Index (PWI). Means, standard deviations and multiple linear regression analyzes (Stepwise method) were made to verify the behavior of the wellbeing predictors in this sample of employees. As main results it is possible to point 05 use of social media behaviors as predictors of wellbeing, with 17,5% of model explanation. It was possible to perceive that both social media and home office work have direct effects on respondents' wellbeing.

Keywords: Digital Work; Social Media; Wellbeing; Positive Psychology

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 JUSTIFICATIVA	7
3 REVISÃO TEÓRICA	8
3.1 REDES SOCIAIS	8
3.2 PSICOLOGIA POSITIVA E BEM-ESTAR.....	12
3.2.1 PSICOLOGIA POSITIVA.....	12
3.2.2 BEM-ESTAR	14
3.2.3 BEM-ESTAR NO TRABALHO.....	16
3.4 TELETRABALHO (HOME OFFICE).....	18
4 OBJETIVOS	20
4.1 OBJETIVO GERAL	20
4.2 OBJETIVO ESPECIFICOS.....	20
5 MÉTODO	21
5.1 PARTICIPANTES E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	21
5.2 INSTRUMENTOS.....	22
5.2.2 PERSONAL WELLBEING INDEX (PWI).....	22
5.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	23
RESULTADOS	23
DISCUSSÃO	25
CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS	33
APÊNDICES	38

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo central a análise do impacto das novas tecnologias, mais especificamente as redes sociais *online*, no bem-estar dos trabalhadores. Tivemos como finalidade entender a percepção destes dos afetos das redes sociais em seu bem-estar, quando atreladas ao seu trabalho, considerando o atual cenário.

Este estudo se deu através de pesquisas que englobam um cenário pandêmico, resultado da dispersão do chamado Coronavírus 2019, ou COVID-19, o qual foi identificado pela primeira vez em dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, na China, e em janeiro de 2020 levou à declaração de emergência em saúde pública de interesse internacional, por parte da Organização Mundial da Saúde. (WHO, 2020). Dados recentes do site da OMS trazem que no dia primeiro de novembro já haviam sido reportados quase 46 milhões de casos e 1,2 milhões de mortes, globalmente.

Com a declaração de emergência, os países tiveram que tomar medidas preventivas como o fechamento do comércio, obrigatoriedade do uso de máscaras respiratórias, fechamento de aeroportos, e proibição de saídas de casa para fins não necessários. No Brasil foi também instaurado, em muitos casos, a migração dos colaboradores para *home office*, evitando o contato físico em seus postos de trabalho, conforme estabelecido pela portaria conjunta nº 20, entre os ministérios da Economia e da Saúde.

O *home office* se apresenta como uma forma de teletrabalho, o qual é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como aquele que é realizado por meio de recursos de tecnologia que facilitem a informação e a comunicação, fora dos escritórios centrais ou centros de produção, onde na maioria dos casos o trabalhador utiliza sua máquina para trabalhar diretamente do ambiente da sua residência, por isso os termos *home*, de lar em inglês, e *office*, escritório. Esta configuração de trabalho só é possível graças ao rápido avanço da tecnologia, o que ocorreu após a chamada *Revolução Tecnológica*. Na mesma velocidade que esta tecnologia se dissemina, nós aderimos e nos adaptamos ao uso desta em nosso dia-a-dia, de forma a torná-la indispensável para nossas relações sociais e de trabalho, impactando não só nossos hábitos, mas também nosso interior, nossa forma de pensar e o modo de agir. (NICOLACI, 2002).

Dentre estas tecnologias temos as chamadas redes sociais *online*, as quais o termo não deve ser confundido com redes sociais *offline*. Elas se diferenciam principalmente pelo ambiente de que são mediadas.

As redes sociais *offline* são estudadas há anos e são definidas pela Raquel Recuero (2005) como, “um sistema aberto em permanente construção, que se constrói individuais e coletivamente. Utilizam o conjunto de relações que possuem uma pessoa e um grupo, e são fontes de reconhecimento, de sentimento de identidade”.

Já as redes sociais *online*, são apresentadas através de representações dos atores¹ sociais, significando que ao invés de acesso a um indivíduo real, tem-se acesso a uma representação deste. No meio digital, as conexões entre estas representações são estabelecidas através dessas ferramentas, os artifícios para representação, e mantidas por elas, possibilitando que estes atores dominem de modo muito mais eficaz as impressões que desejam construir e exibir para a audiência. (RECUERO, 2005).

Fazemos esta construção Segundo Ryan e Deci (2001), as ideias que mais se destacam a respeito de bem-estar no campo psicológico, são as que possuem um olhar positivo sobre o indivíduo, diferente da maioria dos estudos psicológicos que tem seu enfoque em doenças e problemas mentais. Estas podem ser organizadas em duas perspectivas: uma que aborda o estado subjetivo de felicidade, bem-estar subjetivo (BES), o qual procura entender o nível de satisfação do indivíduo de acordo com sua própria avaliação sobre áreas de sua vida (DIENER; OISHI, 1997), e outra que investiga o potencial humano, o qual é dimensionado em capacidades para enfrentar os desafios da vida, o chamado bem-estar psicológico (BEP) (KEYES; COLS, 2002). Ambas as concepções acabam se complementando para melhor entendimento dos processos e reações sofridos pela sociedade.

Neste sentido, Siqueira e Padovam (2008) discorrem sobre a diferenças entre ambos os métodos, elencando que o BES se embasa nas respostas dos indivíduos, medindo níveis de satisfação com a vida e o balanço entre afetos positivos e negativos. Já o BEP se apoia na análise de formulações psicológicas sobre o desenvolvimento humano, utilizando como base sua capacidade para enfrentamento dos desafios da vida.

¹ O termo "ator" está sendo utilizado no sentido construído pelo Interacionismo Simbólico, pelos escritos de Goffman, onde o sujeito aparece através de sua performance diante dos demais, uma audiência fantasiosa, neste caso.

É sabido que de acordo com as alterações ocorridas na economia, religiões e a organização da sociedade, o ser humano se altera e adapta seus costumes e forma de pensar, por isso os estudos se atualizam e nossa forma de vermos a nós mesmos se modifica, sendo estas mudanças classificadas por alguns autores pelas gerações. Uma geração pode ser entendida como um grupo que se identifica, que compartilha os mesmos anos de nascimento e que viveu os mesmos acontecimentos sociais significativos nas principais etapas do desenvolvimento, de acordo com Kopperschmidt (2000). Assim, podemos distinguir uma geração da outra quando reparamos como cada uma delas constrói um conjunto de crenças, valores e prioridades comuns. (CHIUIZI; PEIXOTO; FUSARI, 2011).

Dito isto, pode-se apontar a geração Z, como a que compreende os indivíduos nascidos na mesma época da grande explosão do avanço tecnológico, que engloba da segunda metade dos anos 90 até o início de 2010. A letra Z está associada ao termo *zapping*, pelo “alto fluxo e constante troca de informações e meios de troca”, além do fácil acesso a estas informações em um curto espaço de tempo, caracterizando-se por um mundo repleto de conexões e diversidade de ações de forma simultânea. (NETO et al, 2013). É uma geração que se apresenta com maneiras essencialmente mais individualistas que as outras gerações e mais aceitação da diversidade no âmbito social e laboral. (KÄMPF, 2011).

2 JUSTIFICATIVA

Este estudo busca analisar e compreender o impacto direto e indireto das redes sociais online e da configuração de trabalho no bem-estar dos trabalhadores em cenário pandêmico. Este se faz relevante à sociedade e à área de Gestão de Pessoas por proporcionar a devida reflexão acerca do quanto as tecnologias podem afetar a percepção de bem-estar dos trabalhadores, principalmente quando esta análise engloba a percepção de controle deste indivíduo sobre determinado evento, somado ao fator de afastamento social, em decorrência do COVID-19.

3 REVISÃO TEÓRICA

3.1 REDES SOCIAIS

O conceito de rede foi inicialmente explorado pelo matemático Leonhard Euler (1748), criador da *teoria dos grafos*. Um grafo se trata de um conjunto de nós que se conectam por arestas que, em conjunto, formam uma rede. Isto dando embasamento para que outros estudiosos posteriormente se dedicassem a estudar e compreender a complexidade das relações mundanas. (RECUERO, 2004).

Destas redes que começaram a ser vistas como fatores sociais, surgiu a chamada Teoria das Redes. Esta teoria pode ser entendida como uma análise complexa das interações entre os atores envolvidos, desde que exista algum tipo de troca entre estes, sendo elas tangíveis ou intangíveis. (FERREIRA; FILHO 2010).

A identificação de subgrupos, que considera que “as redes são compostas de nós que se interligam de formas variadas, havendo conjuntos de nós que se conectam de formas diretas ou indiretas” (FERREIRA; FILHO, 2010, p. 4), desta forma Mizruchi (1993) diz que por sofrerem intervenção de agentes em comum, os agentes que possuem estruturas equivalentes podem manifestar comportamentos parecidos, originando os subgrupos. Esses subgrupos se interligarem, de forma direta e indireta, e também podem estar conectados a um nó central ou mesmo a outros subgrupos.

Inicialmente, havia a crença por parte dos sociólogos de que as unidades básicas dessas redes sociais eram as *díades*, ou seja, as relações entre duas pessoas seriam a menor estrutura relacional da sociedade (RECUERO, 2004). Por isso as relações grupais entre indivíduos se dariam de modo quase que aleatório (WELLMAN, 1999). Haveria também a análise para as redes sociais *tríades*, de formato triangular. Nesse modelo, temos dois agentes, tendo um terceiro em comum. Essas duas pessoas teriam então uma maior probabilidade de se conhecerem entre si e de pertencer a um mesmo grupo (RECUERO, 2004).

Dada essa perspectiva, a análise estrutural das redes sociais tem o objetivo de focar na interação como fator fundamental do início e enraizamento das relações sociais entre os agentes humanos, e são essas relações que irão originar as redes sociais, tanto as ocorridas no mundo concreto, quanto as do mundo virtual. Este

mundo virtual, sustentado pela Internet, funciona com o primado fundamental da interação social, ele busca conectar as pessoas e tornar possível sua comunicação, por este motivo ele pode ser utilizado para arquitetar laços sociais. (RECUERO, 2004).

Este novo universo de comunicação teve um crescimento exponencial nos últimos anos do segundo milênio. No primeiro ano de uso, disseminado na *world wide web*, no final de 1995, o número global de usuários de redes de comunicação por computador no mundo era 16 milhões. No começo de 2001, já eram mais de 400 milhões de usuários. (CASTELLS, 2001).

Na Internet temos uma nova forma de interação que ocorre entre os atores sociais e gera as redes sociais *online*, onde o acesso não ocorre ao indivíduo real, tem-se acesso a uma representação deste, por isso “ator”. Neste meio digital, as conexões entre estes atores são estabelecidas através dessas ferramentas e possibilita que estes atores consigam selecionar de uma forma muito mais eficaz as impressões que desejam construir e exibir para os outros (RECUERO, 2012). Essa imagem construída no meio digital se relaciona com o meio offline, onde de fato vivemos e interagimos.

Castells (2000, p. 436-437) define este ambiente como um espaço de fluxos, ou seja, como “a organização material das práticas sociais de tempo compartilhado que funcionam por meio de fluxos”. Este espaço de fluxos tem seu suporte material constituído por uma série de circuitos de impulsos eletrônicos, pelos nós e seus centros de comunicação, ou seja, por redes de computadores. Já Pierre Lévy (1996, 1999), adota o nome que foi dado pelo romancista norte-americano William Gibson (1982): ciberespaço. Já Nicolaci (1998) coloca este como o lugar, desprovido de materialidade física, no qual se experienciam novas formas de vida e vivências a partir de telas de computadores que lhes servem como meio e via de acesso.

Há, portanto, diferenças entre os grupos sociais no espaço digital e os grupos que interagem offline. Uma delas é que os atores dominam as impressões que desejam passar (RECUERO, 2012), de modo muito mais fácil, ou seja, um mesmo ator pode ter mais de uma representação dentro da mesma rede, no caso de possuir vários perfis. Outra mudança se refere às conexões, pois as ocorridas nas redes online são diferentes daquelas da rede offline, já que estas são estabelecidas através de solicitações e aceitações de requisições feitas por outros usuários. (ELLISON; LAMPE; STEINFELD, 2009).

Conforme Boyd e Ellison (2007), os sites de rede social são serviços que permitem que o ator construa um perfil público ou semipúblico neste meio fechado, reúna uma série de usuários para dividir esta conexão e possa ver sua lista a lista de usuários alheia. Esta forma de interação possibilita que o usuário construa e mantenha uma rede de conexões bem maior do que a existente no espaço offline, pois estas não se podem ser mantidas de forma independente das interações externas.

Por este motivo, as redes sociais *online* acabam sendo bem mais amplas e conectadas entre si do que as *offline*. Para não serem confundidos com aqueles provenientes da interação, esses laços podem ser chamados de “laços associativos”, os quais dependem apenas do estabelecimento de uma conexão via site da rede social na internet. (RECUERO; ZAGO, 2009).

As redes sociais na Internet também permitem acesso a diferentes valores importantes para esses atores envolvidos. Este acesso a valores funciona como uma forma de motivação ao mesmo tempo em que é resultado da participação dos sujeitos nessas redes. Estes valores são nomeados capital social, o qual quando relacionado à circulação de informações está conectado com os caminhos de disseminação dessa informação e com as ações dos atores que tem limitação de repasse das informações, podendo passar umas e outras não. Desta forma, o valor está no acesso a esta informação e ao conteúdo desta (BURT, 1992). Assim, conforme Antoun (2004), este capital social é consumido e constituído, ao mesmo tempo em que é produzido através de ações de cooperação e competição nas redes sociais na Internet.

O avanço dos sites de rede social é hoje uma realidade, conforme reportagem do G1 (2020), em abril deste ano o Facebook, o qual engloba o Messenger, WhatsApp e Instagram, anunciou ter contabilizado 3 bilhões de usuários ativos mensalmente. O que representa quase metade da população mundial. Os usuários considerados nesta pesquisa utilizam estas redes pelo menos uma vez por mês.

O Facebook, como muitos sites deste tipo, é uma ferramenta construída de forma que simbolize a construção de um espaço social no cotidiano de seus usuários, onde gera práticas que ressignificam seu uso. Dentre estas ressignificações, temos a conversação, que passa de uma prática de troca verbal entre os falantes para se utilizar destas ferramentas e adaptar a fala para formas textuais de comunicação. Como formas de comunicação nesses meio, também foram desenvolvidas as opções de curtir, que parece se apresentar como uma forma de participar de algo sem

necessitar elaborar uma resposta de fato, compartilhar, tendo como sua aparente principal função dar visibilidade para algo, ampliando seu alcance dentro do mundo virtual, e a de comentar, sendo a opção com interação mais direta e mais expositiva para seus usuários, ocorrendo apenas quando estes tem realmente algo a dizer sobre determinada postagem. (RECUERO, 2014).

Fundado em 2006, nos Estados Unidos, o Twitter se apresenta como uma rede social e como um *microblogging*, onde seus usuários criam mensagens na forma de status com no máximo 140 caracteres, chamadas de *tweets*, publicando entre conteúdos de informação e opiniões pessoais. Esta rede também apresentando opções de interação como curtidas, comentários e compartilhamentos, chamados *retweets*.

Como forma de criar um espaço exclusivo para interesses de negócios, foi criado o LinkedIn, uma rede social com finalidade de unir profissionais. Seu layout é mais básico que o das demais redes sociais, e esta é vista como uma representação de um currículo online, e por isso é bastante utilizado por empresas para realizar recrutamentos. Ele inclui informações de habilidades e até mesmo opção de recomendações de determinado profissional. Este proporciona uma visão inicial do indivíduo, verificando se este se encaixa em determinada vaga ou empresa, e seu número de “conexões”, como são chamadas as pessoas que se adicionam nesta rede, expressa a capacidade de gerenciamento de networking deste (BROOKS, 2019). Esta plataforma é igualmente utilizada para compartilhamento de notícias e pesquisas acadêmicas de diversas áreas e até mesmo discussões sobre estes assuntos.

No grupo de redes sociais feitos para uso nos celulares, os chamados aplicativos, temos o Instagram e o WhatsApp, ambos posteriormente comprados pelo Facebook. No Instagram temos uma tela inicial, ou *timeline*, onde se encontram vídeos, fotos e imagens das páginas e pessoas que o indivíduo segue, estas podendo ser “curtidas” ou comentadas por qualquer um que as acesse. A função *Direct* permite que estes conteúdos, chamados de *posts*, possam ser enviados privadamente, juntamente com fotos e mensagens de texto, para grupos ou contatos, quando não há intenção de postar para todos os “seguidores” do ator na rede. (BOULOS; GIUSTINI; WHEELER, 2016).

Por fim, conforme pesquisa do site Statista, o meio de conversação e interação social online mais utilizado no mundo, é o WhatsApp (CLEMENT, 2020). Nesta rede,

o indivíduo tem sua conta atrelada ao seu número de telefone celular, e é apresentado a um formato de *chat*, onde os usuários podem enviar mensagens escritas, imagens, vídeos, gravar áudios e fazer chamadas de voz ou vídeo com os seus contatos. (BOULOS; GIUSTINI; WHEELER, 2016).

3.2 PSICOLOGIA POSITIVA E BEM-ESTAR

3.2.1 PSICOLOGIA POSITIVA

Em busca de materiais na área da psicologia, o que mais encontramos são estudos relacionados aos aspectos negativos dos indivíduos, causados pelas suas relações e pelo meio que habitam. Isto ocorre porque o estudo da psicologia, desde seus primórdios, manteve seu foco na cura e nos danos a serem reparados, desviando a atenção dos pontos positivos do sujeito. (PACICO E BASTIANELLO, 2014).

Seligman e Csikszentmihalyi, em 2000, publicaram o artigo *Positive Psychology: an introduction*, onde os autores afirmam que o fato de as teorias e estudos anteriores negligenciarem as coisas boas dos indivíduos, tornava a visão da psicologia incompleta. Dado isso, o propósito dessa nova visão seria reajustar o foco da psicologia e fazer com que os aspectos saudáveis também fossem considerados, tendo um equilíbrio entre ambas as formas de análise.

Alguns autores discordam que esta teoria tenha nascido com esta publicação. Em 2001, Rich afirmou que seria apenas um florescimento de algo já iniciado, pois crê que a psicologia positiva teve seu início na psicologia humanista, onde Maslow já trabalhava com tópicos deste viés. Esta constatação de haver um link entre a vertente humanista e a positiva também é defendida por Watermann (2013), porém admite que existam diferenças filosóficas que as separam, apesar de compartilharem objetivos parecidos.

O termo “psicologia positiva” se fez presente pela primeira vez no ano de 1954, na primeira edição de um dos principais livros, referente à psicologia humanista, o *Motivation and Personality*, de Maslow (1954). O livro possuía um capítulo nomeado *Toward a Positive Psychology*, que mencionava que ainda não havíamos compreendido o potencial humano e que a psicologia havia tido mais êxito quando se

tratava de compreender o lado negativo do ser humano, o que retardou o processo de descobrimento do potencial, das virtudes e das aspirações dos indivíduos.

O movimento da psicologia positiva foi iniciado há duas décadas e foi lançada no meio acadêmico como um “estudo das emoções, das características individuais e das instituições positivas, centrado na prevenção e na promoção da saúde mental” (PACICO; BASTIANELLO, 2014, p. 16). Esta não deve ser confundida com nenhum tipo de religião ou autoajuda, apesar de ter como principal interesse entender a respeito das forças e vivências humanas, com foco na felicidade e nas possíveis intervenções, para assim aliviar as dores e otimizar o bem-estar subjetivo (SELIGMAN et al., 2005).

A psicologia positiva, conforme Seligman e Csikszentmihalyi (2000), possui três áreas para investigação científica, estando estas situadas nos níveis subjetivo, individual e grupal.

No nível subjetivo, o interesse concentra-se nos estudos das experiências subjetivas de valor, como bem-estar subjetivo e satisfação de vida (no passado), otimismo e esperança (no futuro), felicidade e flow ²(no presente). No nível individual, busca-se compreender os traços positivos ligados às características e ao funcionamento de cada pessoa, como capacidade para o amor, talentos, habilidades interpessoais, generosidade, perdão e sabedoria. No nível grupal, são analisadas as virtudes cívicas e as instituições que contribuem para que os indivíduos tornem-se cidadãos melhores, com foco em responsabilidade, altruísmo, tolerância e ética no trabalho (PACICO; BASTIANELLO, 2014, p. 17).

A intervenção positiva pode ser aplicada nos campos organizacional, escolar e clínico, ajudando os sujeitos a ter uma vida mais prazerosa e com mais sentido. Para isto, há modelos que permitem a intervenção nas três áreas, tendo por base a prevenção e a potencialização. A prevenção primária consistiria em identificar um potencial incômodo e parar este, antes que ocorra. Em seguida, a prevenção secundária é uma forma de livrar de um problema já instaurado, consertar o dano. A potencialização primária se apresenta no sentido de sugerir ações para tornar a vida

² Dado que a motivação para excelência pessoal tem origem em questões extrínsecas ao indivíduo, como cultura, subcultura e expectativas sociais. Tem também origem nas intrínsecas, como valores, desejos, necessidades e emoções e, quando há motivação, o indivíduo passa a ir em direção ao seu objetivo, independente das facilidades e dificuldades encontradas no caminho. A Teoria do fluxo (flow), introduzida por Csikszentmihalyi (1990), explica essa forma de motivação a partir de vários fatores que fazem parte da personalidade autotélica do indivíduo e facilitam o alcance de elevado grau de engajamento pessoal com determinada tarefa (MOURA; BELLINI, 2013).

boa, pacífica e serena, com a contemplação o momento presente, ambiente interno e externo do indivíduo. Por fim, a potencialização secundária, que objetiva tornar a vida o melhor possível, fazendo-se uso do aumento dos níveis positivos, para atingir a máxima satisfação e desempenho. (PACICO; BASTIANELLO, 2014).

3.2.2 BEM-ESTAR

Desde as mais antigas civilizações, os questionamentos sobre o que é a felicidade e as formas de alcançá-la estão sendo trazidos e refletidos. Vemos pesquisadores de diversos países empenhados em descobrir o quão felizes as pessoas se consideram ou quanto elas são capazes de atingir a totalidade de suas potencialidades. Desta forma, foi possível, após décadas de investigações, agregar o conceito de bem-estar no campo científico da psicologia e torná-lo um dos temas com maior ênfase de discussão e aplicados para de fato entender os fatores psicológicos que compõem uma vida saudável (SIQUEIRA e PADOVAN, 2008).

Por volta de dois séculos atrás, o político francês Alexis Tocqueville (1805-1859), publicou a obra intitulada *Democracy in America*, onde mencionava a importância que as sociedades democráticas emergentes atribuíam à busca do bem-estar material. Nesta época já era sabido que a procura por satisfação das mais ínfimas necessidades do corpo e de obtenção das pequenas conveniências da vida se firmava numa dinâmica de satisfação imediata, o que no fim poderia acabar comprometendo o tal bem-estar.

A teoria de Maslow sobre a motivação também nos traz a visão da enumeração das necessidades humanas de acordo com sua importância para a sobrevivência do indivíduo. Ele propôs sua teoria baseada em cinco fatores de necessidades. Colocando-se em primeira instância as necessidades fisiológicas, seguidas pelos “incentivos sociais”, que englobam a segurança, o âmbito afetivo ou social e a autoestima, e por último, após todos os anteriores satisfeitos, os “incentivos do ego”, caracterizados pelo domínio da autorrealização. (BERGAMINI, 1982). Este último dizendo respeito também ao máximo aproveitamento possível do seu potencial e de toda experiência obtida.

O estudo do viés positivista do bem-estar se divide majoritariamente em duas formas de análise, o bem-estar subjetivo (BES) ou hedônico e o bem-estar psicológico

(BEP) ou eudemonista. (MIRANDA, 2010). Sendo o primeiro, o BES, caracterizado por ser uma forma de autoavaliação emocional e cognitiva que engloba aspectos gerais da vida do indivíduo e verifica sua satisfação com estes. (DIENER; OISHI; LUCAS, 2003). Para Diener (1984), esta avaliação é feita de acordo com os aspectos subjetivos da vida de cada um, o que se refere ao que o indivíduo deseja para ter uma “boa vida”, possibilitando enfatizar a definição de como e porque as pessoas experienciam suas vidas de maneira positiva. É acentuado por Deci e Ryan (2008), que este bem-estar é considerado subjetivo pelo fato de os indivíduos avaliarem a si mesmos ao grau que vivenciam este senso de bem-estar.

Os componentes do BES com mais aceitação entre os pesquisadores são os propostos por Andrews e Withey (1974): satisfação com a vida (aspecto cognitivo), afeto positivo e afeto negativo (estados emocionais). A satisfação pode ser expressa em diversos níveis, como com a vida em geral, com um domínio da vida ou com apenas alguns aspectos de um domínio. De acordo com Vermunt, Spaans e Zorge (1989), a satisfação é menos dependente de situações momentâneas e menos sensível a mudanças rápidas do humor do que a felicidade, mas sofre mais influência de preocupações num espaço mais amplo da vida. (MCKENNELL, 1978). Já na análise de Diener, Suh e Oishi (1998), o nível de satisfação pode ser responsável por regular as emoções, tanto positivas quanto, de acordo com o que se pensa. Ou seja, ao tentarmos mudar o rumo dos pensamentos negativos para positivos, por exemplo, é possível aumentar os níveis de felicidade.

Já os afetos se expressam na forma da intensidade que cada indivíduo vivencia sentimentos positivos (excitação) e negativos (nervosismo). (LENT; BROWN, 2008). Para Siqueira e Padovam (2008), estes afetos se relacionariam a emoções, sejam elas positivas ou negativas, vivenciadas frequentemente por este indivíduo, e que para se ter um nível considerado bom de bem-estar subjetivo ele deveria manter uma frequência mais elevada de emoções positivas e mais baixa de negativas.

A perspectiva eudemonista ou BEP é associada a formulações psicológicas a respeito do desenvolvimento humano, no sentido de avaliar como este enfrenta os desafios da sua vida. (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008). É também definido, por Lent e Brown (2008), como um esforço do indivíduo em efetivar seu potencial, buscando um propósito para sua vida.

Na visão de Bradburn (1969), o sentimento de bem-estar psicológico, ou felicidade, é posto como variável dependente e a posição do indivíduo na dimensão deste bem-estar seria o resultado da posição do mesmo em duas dimensões independentes: o afeto positivo e o afeto negativo. Sua teoria suportava que a ideia de inexistência de afeto negativo não implica na presença do positivo, mas sim que a felicidade é definida pelo equilíbrio entre ambos.

O BEP tem como abordagem principal a concepção desenvolvida por Ryff (1995) e complementada por Ryff e Singer (2008), a qual é baseada em várias teorias clássicas, como as de Jung, Maslow, Allport e Rogers. O modelo se faz a partir de seis dimensões (autonomia, crescimento pessoal, autoaceitação, propósito na vida, domínio ambiental e relações sociais positivas), os quais acabam por englobar aspectos da saúde mental, domínio interpessoal, autorrealização, busca de significado, controle e manipulação do ambiente e regulação do comportamento.

3.2.3 BEM-ESTAR NO TRABALHO

Considerando que grande parte de sua vida o indivíduo passa no ambiente de trabalho, é de extrema importância que ele se sinta bem em relação a este. No meio acadêmico, os estudos sobre bem-estar e saúde são abordados de forma interdependentes, especialmente quando são percebidos pelos pesquisadores alguns fatores que possam comprometer ambos, como perigos do ambiente de trabalho, fatores de personalidade e estresse ocupacional (DANNA e GRIFFI, 1999) ou até mesmo horas trabalhadas, controle do trabalho e estilo gerencial, como expostos por Sparks, Fargher e Cooper (2001) e pelo fato de que, conforme exposto por Diener e Lucas (2000), a ausência de doença não constitui, por si só, felicidade ou bem-estar.

Alguns autores acreditam que a avaliação do bem-estar em contextos particulares, como o trabalho, é mais vantajosa do que avaliá-lo de uma maneira geral, pois assim possibilita a compreensão, a intervenção e a promoção dessa variável. (Warr, 2007).

Paz (2004) define o fenômeno como sendo a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar o seu papel na organização. Essa concepção leva em consideração tanto aspectos afetivos quanto cognitivos e os avalia por meio dos indicadores de bem-estar, o que acaba favorecendo o

planejamento organizacional e facilita a implementação de ações que produzem mais resultados. (MELEIRO e SIQUEIRA, 2005).

Conforme exposto por Paz (2004), são sete os principais indicadores de bem-estar no contexto laboral.

Valorização do trabalho - percepção do próprio funcionário de que seu trabalho é importante, tanto para ele quanto para os outros (organização e sociedade). Reconhecimento pessoal - percepção do funcionário sobre ser admirado e recompensado por sua competência no trabalho. Autonomia - percepção do funcionário sobre a liberdade que possui para utilizar seu estilo pessoal na execução de seu trabalho. Expectativa de crescimento – percepção que ele possui da possibilidade de estar se desenvolvendo pessoal e profissionalmente. Suporte ambiental – percepção do funcionário sobre existência de apoio material, social e tecnológico. Recursos financeiros - percepção de justiça na relação entre o trabalho que realiza e o salário que recebe, e orgulho - sentimento de orgulho por fazer parte daquela organização. (Paz e Densen, 2010, p. 15).

Além destes indicadores, surgiu mais recentemente o chamado engajamento, introduzido por Bakker e Demerouti (2008), o engajamento no trabalho está relacionado a um estado mental que se caracteriza por três elementos centrais. O primeiro sendo vigor, que corresponde a altos níveis de energia e resiliência mental no trabalho, dedicação, que se refere ao estado de profundo envolvimento com o trabalho, experimentando uma forte sensação de significado, entusiasmo e desafio, e absorção, que aponta um alto nível de concentração, onde o tempo passa rapidamente no ambiente de labor.

Conforme descrito por Bakker (2011), trabalhadores engajados são, fisicamente, cognitivamente e emocionalmente conectados com seus papéis de trabalho. Para o ele, o engajamento é um indicador de extrema importância de bem-estar ocupacional, fator este que pode ser incentivado e reforçado pelos próprios gestores.

O modelo teórico JD-R, criado por Bakker e Demerouti em 2008 diz que os recursos do trabalho e os recursos pessoais, de forma independente ou combinada, medem o engajamento no trabalho e explica o impacto da demanda e dos recursos de trabalho (aspectos físicos, sociais e organizacionais) nos resultados dos trabalhadores. (TORRENTE et al., 2012). Conforme Caldas (2013), os empregadores

e seus funcionários necessitam estabelecer uma relação positiva, respeitosa e confiante, para que seja mutuamente benéfica, com a confiança de ambas as partes na existência de potencial para igualdade, justiça e crescimento naquele sistema, assim gerando um real engajamento.

3.4 TELETRABALHO (HOME OFFICE)

O teletrabalho, dividido e as vezes até confundido com *home office*, *remote work*, *telework*, entre tantos outros nomes, é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como aquele que é realizado por meio de recursos de tecnologia que facilite a informação e comunicação, fora dos escritórios centrais ou centros de produção. Já Jack Nilles (1973), o suposto fundador do tema, diz que se trata de qualquer forma de substituir os deslocamentos relacionados com a atividade econômica, por tecnologias da informação, ou possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, e não o contrário.

O tema ganhou força nos países de primeiro mundo no início dos anos 90 devido aos avanços tecnológicos nas áreas da informática e da telecomunicação (COSTA, 2004), e desde então vem ganhando cada vez mais espaço. Trata-se de um modelo de trabalho que surgiu a partir da constatação de que nem sempre as pessoas precisam ir até o escritório da empresa para trabalhar. (MELLO, 1999).

No Brasil, poucas eram as literaturas, trabalhos acadêmicos e até mesmo regulamentações sobre o assunto até pouco tempo. Apenas em 2011 a Lei nº 12.551 reconheceu a não distinção “entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância”. Em 2017, a Lei nº 12.467 enfim trouxe uma definição para o teletrabalho, estabelecendo este como uma prestação de serviços que ocorre fora das dependências do empregador, utilizando-se tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se designe como trabalho externo.

No ano de 2020, com as medidas de preventivas contra o covid-19, as empresas viram a necessidade de seguir produzindo, independente da situação de isolamento social. Com isto, observou-se a adoção em massa do modelo de home office, gerando a necessidade do estabelecimento de uma Medida Provisória (MP

927) durante o estado de calamidade pública, com a finalidade de evitar as demissões em massa. A MP também reforça que caso o funcionário não tenha a estrutura necessária para realizar seu trabalho em casa, a empresa é responsável por providenciar os equipamentos.

Conforme apontado por Kurland e Bailey (2000), o teletrabalho viabilizado pelas Instituições de Ciência e Tecnologia (ICTs), acaba por permitir a virtualização do espaço e tempo, não sendo apenas uma forma de organizar este trabalho, mas sendo um meio de transformá-lo de “um lugar para ir” em uma atividade sem hora e sem local definidos. Essas fronteiras entre trabalho e casa, labor e descanso, desaparecem, assim como a percepção dos limites do horário de trabalho. A organização pode funcionar sete dias por semana, com trabalhadores disponíveis on-line de qualquer lugar do planeta. (COSTA, 2004).

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Compreender as relações entre o uso das redes sociais e o bem-estar pessoal de trabalhadores no cenário da pandemia.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos desta pesquisa são:

- a) Descrever a relação dos trabalhadores com as redes sociais online.
- b) Mensurar o bem-estar dos colaboradores.
- c) Analisar as associações entre bem-estar e o uso das redes sociais online.

5 MÉTODO

Esta é uma pesquisa quantitativa que tem por característica a busca pela validação de hipóteses através da utilização de dados estruturados e estatísticos, analisando uma amostra de casos. Ela realiza a quantificação dos dados e pretende generalizar os resultados desta amostra para os interessados (MATTAR, 2001).

5.1 PARTICIPANTES E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Participaram deste estudo 170 colaboradores, com idade média de 31,06 (DP=11,12) anos, sendo 86 (50,6%) homens e 84 (49,4%) mulheres, convidados a partir de redes sociais e grupos de comunicação instantânea (Whatsapp). Como critérios de inclusão foram considerados: a) ter no mínimo 18 anos; b) ter vínculo formal de trabalho atualmente; c) uso regular das redes sociais.

Tabela 1. Dados sociodemográficos dos participantes.

Indicador		N	%
Gênero	Feminino	83	48,8
	Masculino	86	50,6
	Não-binário	1	0,6
Escolaridade	Ensino Médio Completo	4	2,4
	Ensino Superior Incompleto	74	43,5
	Ensino Superior Completo	48	28,2
	Pós-graduação	44	25,9
Estado Civil	Solteiro	124	72,9
	Casado	36	21,2
	Divorciado	10	5,9
Filhos	Sim	36	21,2
	Não	134	78,8
Renda Mensal	Até 1 Salário Mínimo (s.m.)	14	8,2

	Entre 1 e 2 s.m.	38	22,4
	Entre 2 e 3 s.m.	27	15,9
	Entre 3 e 4 s.m.	19	11,2
	Entre 4 e 5 s.m.	15	8,8
	Mais de 5 s.m.	57	33,5
Twitter	Sim	22	12,9
	Não	148	87,1
Intagram	Sim	98	57,6
	Não	72	42,4
Facebook	Sim	33	19,4
	Não	137	80,6
Whatsapp	Sim	143	84,1
	Não	27	15,9
LinkedIn	Sim	30	17,6
	Não	140	82,4

Os convidados que aceitaram participar foram encaminhados a um formulário eletrônico contendo os objetivos da pesquisa, informações de contato e os instrumentos que foram utilizados. Foi assegurado a estes o sigilo e o anonimato. As organizações não foram identificadas na pesquisa.

5.2 INSTRUMENTOS

O formulário eletrônico conteve perguntas sobre os dados sociodemográficos dos participantes e seu uso das redes sociais (Apêndice A) e os instrumentos validados de bem-estar (Apêndice B).

5.2.2 PERSONAL WELLBEING INDEX (PWI)

O PWI foi construído por Cummins em 2002 e sua escala contém sete itens relacionados à satisfação, onde cada um corresponde a um domínio da qualidade de vida como: padrão de vida, saúde, conquistas, relacionamentos, segurança, conexão com a comunidade e previsibilidade futura. Todos esses itens são teoricamente embasados para desconstruir a pergunta global: 'O quão satisfeito você está com a sua vida como um todo?'. O instrumento foi validado no Brasil por Bedin e Sarriera (2014) e apresentou índices de confiabilidade satisfatórios ($\alpha=0,799$).

5.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Foram realizadas médias, desvios-padrão e posteriormente análises de regressão linear múltipla (método Stepwise) para verificar os comportamentos preditores de Bem-estar na amostra dos trabalhadores.

Segundo Sellito e Ribeiro (2004), a regressão linear múltipla é uma técnica estatística que pode ser utilizada na relação entre uma variável dependente, a resposta, e diversas variáveis independentes, chamadas preditores, ou variáveis regressoras. Ela objetiva utilizar as variáveis independentes conhecidas, para tentar prever a variável dependente escolhida, cujo valor é desconhecido na análise em questão.

RESULTADOS

Através da percepção que os trabalhadores pesquisados têm do seu bem-estar e da sua relação com as redes sociais *online*, este estudo objetiva levantar os tipos de consequências que os indivíduos percebem que estas têm sobre suas vidas. Para isto, foi utilizado o instrumento de pesquisa PWI e consideradas as redes Instagram, LinkedIn, Facebook, WhatsApp e Twitter.

Dos 170 participantes, 145 (85,29%) foram relocados para trabalhar na configuração de *home office* total ou parcialmente, e 76 (52,40%) destes perceberam ter sua carga horária estendida. Foi possível também perceber que apesar de a maior parte dos respondentes da amostra total ser do gênero masculino, entre os realocados

para trabalhar em casa temos um número com maioria das pessoas do gênero feminino (42, contra 33 homens).

Tabela 2. Médias e desvios-padrão dos itens de uso das redes sociais.

Itens	Média	DP
Falo sobre meu trabalho nas minhas redes sociais	3,49	3,11
Sinto-me vigiado pelas pessoas do meu trabalho nas redes sociais	3,44	3,30
Deixo de falar nas redes sociais por causa do meu trabalho	3,96	3,57
Tenho medo de ser demitido pelo que falo nas redes sociais	2,44	3,19
Considero as redes sociais importantes para o meu trabalho	4,62	3,58
Sinto que posso me posicionar sobre meu trabalho nas redes sociais	4,69	3,35
Sinto que sofro preconceito no trabalho pelo que falo nas redes sociais	1,12	2,12
Preocupa-me a imagem que passo nas redes sociais por causa do meu trabalho	5,17	3,89
Preocupa-me que no trabalho saibam muito da minha vida pelas redes sociais	4,71	3,87
Sinto que meu trabalho respeita horários de descanso	6,62	3,07
Acesso as redes sociais para acompanhar meu trabalho	4,11	3,75
Passo meu tempo acessando as redes sociais	5,78	2,64
Sinto que as redes sociais reduzem minha privacidade	5,50	3,12
Sinto que já fui prejudicado pelo uso das redes sociais	2,84	3,17
Sinto que o trabalho remoto tem afetado meu ânimo	5,11	3,85

Observando os resultados obtidos nos itens referentes ao uso das redes sociais, onde as opções de respostas se organizavam em uma escala de 0 (nada) a 10 (totalmente), foram calculadas as médias e desvios padrão de cada um dos itens apresentados (Tabela 2). Sendo assim, as alternativas com maiores médias foram as com maior número de respostas positivas em relação ao item, e as menores sendo as com menor concordância dos respondentes. O desvio padrão expressa o grau de dispersão dos dados, quanto mais próximo de zero este se apresenta, mais próximo da média é o conjunto dos dados da amostra.

A tabela apresenta a afirmativa “sinto que meu trabalho respeita horários de descanso” como a que obteve maior média ($M= 6,62$; $DP= 3,07$), confirmando o respeito dos empregadores com relação às normas estabelecidas pela CLT, as quais conferem aos trabalhadores intervalo de pelo menos uma hora diária para descanso. Já apresentando a menor média de concordância ($M= 1,12$; $DP= 2,12$), temos o item

“sinto que sofro preconceito no trabalho pelo que falo nas redes sociais”, propondo que os participantes não concordam com a exposta relação de que suas postagens nas redes sociais resultem em tratamento preconceituoso por parte de suas empresas e colegas.

Tabela 3. Coeficientes padronizados da Regressão Linear Múltipla. (VD=PWI; Método Stepwise; n=170; $r^2= 0,175$)

Afirmações	Beta
Sinto que meu trabalho respeita horários de descanso	0,251
Preocupa-me que no trabalho saibam muito da minha vida pelas redes sociais	-0,277
Sinto que as redes sociais reduzem minha privacidade	0,197
Sinto que o trabalho remoto tem afetado meu ânimo	-0,160
Considero as redes sociais importantes para o meu trabalho	0,160

Foi realizada uma Regressão Linear Múltipla às respostas obtidas pelo instrumento de PWI (Personal Wellbeing Index), sendo este utilizado como variável dependente, tivemos cinco itens que demonstraram ter peso (Beta) significativo ($p<0,05$) para o bem-estar dos participantes. As afirmações que apresentam Beta positivo, pesam positivamente para aumento do bem-estar, já as apresentadas com sinal negativo, indicam sua redução. Em conjunto, estes itens explicam 17,5% ($r^2= 0,175$) da variação do bem-estar pessoal na presente amostra.

DISCUSSÃO

Verificando os resultados obtidos na regressão linear múltipla, é percebido que na primeira afirmação, “sinto que meu trabalho respeita horários de descanso”, o item com maior peso ($\beta=0,251$) refletido positivamente no bem-estar, é conferido ao fato de que a empresa perceber e respeitar a necessidade de descanso do trabalhador, é visto como algo que positivo para este. Estes resultados demonstram que os empregadores reconhecem e percebem a importância destes descansos apontados por lei os quais funcionam como forma de evitar os problemas decorrentes da fadiga mental e física, para que este tenha contato com os seus familiares e com a sua

comunidade e para a manutenção da capacidade de produção do trabalhador. (SCABELLI; PRESTES, 2012).

Skatova et al. (2016), cita estudos que abordam os efeitos negativos da má administração da vida laboral no bem-estar dos trabalhadores, causando estresse e problemas de saúde. Por esse motivo, as atividades de descanso são importantes para o bem-estar, já que estes ajudam a manter a produtividade durante o dia de trabalho e prevenir danos à saúde.

Qualquer situação que impeça um indivíduo de manter determinado controle sobre sua rotina de trabalho, impondo seus limites entre labor e vida pessoal, pode causar extrema insatisfação e de fato afetar sua produtividade e bem-estar. Sendo complementado por pesquisas anteriores, que mostraram que a possibilidade de realizar tarefas pessoais durante seu trabalho, é associado com uma maior satisfação, o que resulta em um efeito positivo no fim do dia. (SKATOVA et al, 2016).

As determinações da CLT impõem a disponibilização de mínimo uma hora de descanso num dia de jornada de oito horas e, a percepção por parte do colaborador que está tendo seu direito respeitado pelo empregador, aliada aos benefícios psicológicos do descanso durante períodos de trabalho são fatores que tem efeito positivo no bem-estar do indivíduo, principalmente com todos os fatores externos advindos da necessidade de cuidados com o COVID-19.

Para fins de análise dos dados coletados também foram consideradas as teorias a respeito da divisão das gerações, as quais discorrem sobre o fato de pessoas nascidas num mesmo período compartilharem experiências de vida históricas e sociais e que isso poderia afeta de forma similar a forma como respondem a situações e instituições, como seus valores e crenças sobre as organizações, sua ética de trabalho, seus motivadores para trabalhar, seus sonhos e objetivos da vida profissional e até seu comportamento no trabalho. (SMOLA e SUTTON, 2002).

Existem inconsistências a respeito de qual ano limita cada geração, porém temos uma ideia, dada a maioria dos resultados. São chamados “Baby Boomers” os nascidos entre a década de 1940 até o início da década de 1960, os quais apresentavam características otimistas e idealistas, por derivarem de um período pós-guerra. A geração X seriam os nascidos entre meados da década de 1960 e o final da década de 1970, período que foi percebido aumento nos números de divórcio, além da proximidade da recessão dos anos 80. Entre o fim dos anos 70 e início dos anos

90, apresentando um perfil consumidor com voz ativa em suas decisões, conduzindo suas escolhas em parâmetros técnicos. E por último, a geração Z, do termo *zapping*, que inicia na segunda metade dos anos 90 até os dias atuais e possui um perfil caracterizado por pela sua imersão e facilidade com a tecnologia, estando envolvidos em um alto fluxo de informações em curto espaço de tempo. (NETO et al, 2013).

Conforme Fagundes (2011), outro ponto de distinção desta última geração é a troca rápida, sendo em termos de aparelhos, de relacionamentos, de profissão ou até de objetivos de vida. A velocidade dos avanços tecnológicos acaba por regular a forma com que estes indivíduos se relacionam com o mundo, apresentando-se com muita sede de novidade, o que acaba por deslocá-los de objetivos de longo prazo.

Desta forma, foi possível verificar também, que da fatia de respondentes que teve transferência do seu local de trabalho para *home office*, a média de percepção sobre essa afirmativa pela chamada geração Z, entre 18 e 25 anos, foi de 6,86, já as demais faixas etárias, de 26 anos pra cima, foi ligeiramente menor (5,99). Estes resultados nos fazem questionar se isto se apresenta desta forma pelo fato da geração mais recente possuir uma maior resiliência, dado que nasceu em meio a uma onda de mudanças tecnológicas e de modo de vida.

A segunda afirmação encontrada como significativa para o bem-estar dos participantes, “preocupa-me que no trabalho saibam muito da minha vida pelas redes sociais” aparece com maior peso negativo ($\beta = -0,277$), contribuindo para a redução do bem-estar dos participantes, o que nos remete novamente à crença de que a noção de falta de controle possui um efeito negativo.

Rotter (1966) traz o *locus* de controle como externo quando o resultado é percebido como consequência de algum outro fator que não seja a própria pessoa. Desta forma, o indivíduo seria classificado como externo se acreditasse que o controle de algo não depende de suas próprias ações, e isto interferiria negativamente no desempenho e bem-estar deste indivíduo. (RODRIGUES; PEREIR, 2007).

Alguns anos depois, em 1981, Levenson concluiu seus estudos sobre a divisão da dimensão externalidade em duas subdimensões. Ela propôs que as causas externas fossem divididas em atribuição a outros poderosos e ao acaso. Sendo chamados de “externos defensivos” os indivíduos que depositam o controle em pessoas poderosas, e de “externos autênticos”, aqueles que percebem o destino, ou até mesmo o azar, como fonte de controle. Assim, o fato de termos verificado uma

variação negativa do bem-estar dos participantes, quando expostos à possibilidade de que seus colegas saibam de suas vidas através de seus perfis nas redes sociais, explicar-se-ia pelo fato de se encontrarem como “externos defensivos” nesta situação, sem possuir controle sobre os possíveis julgamentos por parte dos seus colegas de trabalho e até mesmo chefes, fazendo assim que se sintam vulneráveis.

Foi possível perceber que se compararmos a média de respostas entre indivíduos da geração Z (aqui representada por jovens de 18 a 25 anos) com os demais (maiores de 26 anos), é possível perceber que a geração mais recente demonstra um pouco menos de desconforto (4,12) com o fator exposição em relação aos demais (5,28). Estes fatores podem ser lidos através do entendimento de que esta geração nasceu em contato com a tecnologia e criados em meio à globalização (MUSTAFA, 2010), o que faz com que sua familiaridade com as redes seja ainda maior.

O fato dos respondentes terem a percepção de que as redes sociais reduzem sua privacidade, produz um efeito positivo em seu bem-estar, derivado de uma consciência protetiva, fazendo com que este conhecimento lhe traduza controle e ajude a impor limites para seu uso das redes sociais, evitando assim que se exponha demasiadamente. Este fator é explicado pelo constructo do *Locus* de Controle, de Rotter (1966), o qual discorre sobre a percepção do indivíduo sobre o que de fato controla os eventos de suas vidas, podendo estes serem internos, derivado de ações próprias, ou externo, controlado por algum elemento fora do indivíduo. Pessoas com que possuem o *locus* interno creem que as coisas dependem dos seus próprios esforços e competências, e pessoas com *locus* externo que estas dependem ou são controladas por qualquer outro fator externo.

. Conforme Heider (1958), nossas ações podem derivar tanto da causalidade pessoal, quando o indivíduo tem a percepção de que foi ele mesmo que determinou aquela ação, quanto da impessoal, quando este percebe que a ação foi determinada por fatores externos. Porém é preciso mencionar que há uma tendência nessa atribuição, a qual consiste na inclinação do ser humano de atribuir a fatores externos nossos comportamentos negativos e a fatores internos nossos sucessos. (RODRIGUES; PEREIRA, 2007).

De qualquer maneira, a real fonte de controle não importa, mas sim a percepção que o sujeito tem sobre o real responsável pelo evento. (DELA COLETA,

1982). Assim, os indivíduos considerados internos pensam poder controlar o que lhes ocorre, o que acaba por interferir no seu desempenho e ser responsável pelo aumento ou redução do seu bem-estar.

De acordo com diversas pesquisas, Klonowicz (2001) expõe que as pessoas que se percebem no controle dos acontecimentos das suas vidas apresentam maior nível de satisfação com suas vidas, são mais felizes e a têm mais afetos positivos e menos afetos negativos. Visto isso, podemos verificar uma correlação positiva entre internalidade e bem-estar subjetivo, pois quando o indivíduo crê estar no controle, seu BES e sua satisfação com a vida aumentam.

Outra afirmativa com efeito negativo em relação ao bem-estar dos respondentes para a afirmativa “sinto que o trabalho remoto tem afetado meu ânimo” ($\beta = -0,160$).

Cabe colocar que a amostra estudada foi coletada durante o período de pandemia, o que resultou na necessidade de imposição de medidas de controle e prevenção, por parte das autoridades sanitárias e governantes, para contenção do vírus COVID-19, o qual teve seu primeiro caso identificado no Brasil em fevereiro de 2020. Apesar da declaração de emergência internacional em saúde pública pela OMS (Organização Mundial da Saúde), as medidas variaram em cada região do país, entretanto a medida mais difundida pelas autoridades foi a prática do distanciamento social, entendida de forma geral pela população e pela mídia, como isolamento social. (BEZERRA et al., 2020).

Esta necessidade de distanciamento levou muitas empresas a adoção do teletrabalho na modalidade de *home office*, onde o funcionário segue realizando suas atividades normalmente, porém diretamente de sua residência ou qualquer outro local fora das dependências do escritório da companhia, de acordo com o Art. 75-B da Lei nº 12.467, de 13 de julho de 2017. (Brasil, 2017).

Dado estes fatores, é necessário considerar que as respostas referentes ao home office não estão englobando apenas o trabalho em si, mas toda situação de ansiedade, frustração e medo. O fato de que as pessoas não estavam livres para circular normalmente nas ruas, fazer compras para necessidades básicas nem mesmo frequentar locais públicos ou casa de amigos. (BROOKS et al., 2020).

Somado aos fatores sociais da pandemia, temos os fatores econômicos, pois foi percebido que não só o Brasil, mas o mundo todo se estabelecia em uma recessão

econômica, com fechamento de comércio e demissões. Conforme apresentado por Brooks et al. (2020), estudos mostram que os problemas financeiros afetam de maneira significativa os indivíduos em quarentena, mostrando-se como um fator de risco para sintomas psicológicos, além de raiva e ansiedade meses após o término da quarentena.

Pesquisas mostram que um sentimento comum entre os indivíduos em regime de teletrabalho é o de não ter tempo o suficiente para completar suas tarefas, apesar do esforço constante para ser eficiente. Isso se dá ao fato de que houve um aumento na quantidade de informação disponível e há uma expectativa que esse trabalhador lide com ela de uma maneira ainda mais rápida que antes. (MOLINO et al, 2020).

Molino et al. (2020) aponta existir uma expectativa de que os indivíduos estejam constantemente conectados, disponíveis e operantes, dado que a conexão à internet está funcional 24 horas por dia. Neste contexto, consequências negativas como estresse aumentam, enquanto o desempenho em tarefas complexas diminui.

Somando todos os fatores expostos acima, percebemos um considerável reflexo negativo no bem-estar destes trabalhadores, principalmente quando verificada a média de 5,54 nos respondentes da geração Z quando em comparação com os 4,69 dos maiores de 26 anos, provavelmente decorrente das privações sociais que estão mais presentes na rotina dos mais jovens fazendo, com que se sintam desanimados em relação a diversas áreas de suas vidas. Possivelmente o fato da rede social *online* ser importante para o trabalho do indivíduo, traz uma sensação de bem-estar e poder, por permitir que o indivíduo se beneficie deste meio (rede social online) como um facilitador, para impulsionar sua carreira ou até mesmo divulgar e gerar engajamento para seu trabalho.

Várias empresas se utilizam dos recursos do marketing digital em redes sociais online, para gerar engajamento dos seus clientes ou até prospectar novos clientes (SOARES; MONTEIRO, 2015). O fato de a internet permitir a conexão entre bilhões de pessoas por um simples acesso via aparelho eletrônico conectado à internet facilitou absurdamente o contato entre pessoas, entre marcas e especialmente entre marcas e pessoas, permitindo expansão de empresas a nível global. Outro ponto importante do compartilhamento e do marketing digital é a possibilidade de acompanhamento e controle da efetividade de determinada campanha ou promoção,

gerando um feedback automático e permitindo uma mudança de estratégia mais rápida.

Conforme a teoria de Gilad (1982), o *locus* de controle possui influência sobre a habilidade do indivíduo perceber oportunidades no ambiente. Esta premissa é baseada em pesquisas que apontam que pessoas com *locus* de controle interno tem maior percentual desta habilidade de percepção ambiental, o que leva ao descobrimento da existência de novas oportunidades (BOYDSTON; HOPPER; WRIGHT, 2007). Estas pessoas têm também mais inclinação a se responsabilizar pelo que ocorre, atribuindo qualquer retorno positivo que a atividade gere, para si.

Há a percepção de maior controle e até mesmo poder, quando o indivíduo percebe os efeitos positivos da sua atuação. Isto constrói uma percepção e um significado psicológico de se sentir competente e ter controle sobre algo. (WHITE, 2009). Padhi (2009) define poder como uma influência sobre recursos e pessoas, decidindo e “*getting things done*”, o que se encaixa muito bem para este resultado, que nos mostra um aumento do bem-estar subjetivo pelo fato de perceber sua influência positiva em algo e, além disso, perceber seu controle mesmo que algo não repercuta da maneira esperada.

CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar as interações e associações dos efeitos das redes sociais *online* no bem-estar dos trabalhadores, englobando sua configuração de trabalho e sua geração e considerando o cenário pandêmico atual, iniciado em fevereiro de 2020. Observando que, para fins de conclusão deste estudo, precisamos considerar que estamos em uma situação atípica, e o mesmo deve ser considerado quando citamos o *home office*, pois se trata de uma condição forçada, tendo em vista a saúde mundial.

De acordo com os resultados obtidos e avaliados, foi possível perceber que tanto as redes sociais, quanto o trabalho em *home office* tem efeitos diretos no bem-estar dos respondentes. O principal ponto a ser ressaltado para o efeito positivo ou negativo, mostrou-se ser derivado do fator controle sobre determinada situação, o que é ampliado quando o ambiente externo, incluindo saúde, economia e emprego da população se mostra também como algo incerto.

Muitos são os estudos sobre os efeitos das redes sociais na subjetividade dos seres humanos, porém pouco se fala sobre este na configuração de teletrabalho, onde muitas vezes é perdida a noção de separação entre horário de trabalho e de descanso, e até mesmo a noção do que é trabalho e o que é socialização, quando incluímos as redes sociais como parte do instrumento laboral.

Este estudo se mostra relevante pelo fato de se inserir numa gama de pesquisas iniciais sobre os efeitos das mudanças drásticas em nossa forma de vida, trazendo ao conhecimento que isto acaba por afetar todos os campos de nossas vidas, além de reiterar que o nosso organismo se utiliza de mecanismos psicológicos para nos beneficiarmos da forma mais ampla possível, de fatores que se vistos de fora, mostram-se como danosos para nossa saúde psicológica e satisfação com a vida.

REFERÊNCIAS

ANDREWS, F. M., WITHEY, S. B. Developing Measures of Perceived Life Quality: Results from Several National Surveys. **Social Indicator Research**, v. 1, p. 1–26, 1974.

ANTOUN, H. O. **Poder da comunicação e o jogo das parcerias na cibercultura**. São Bernardo, 2004.

Aplicativos do Facebook têm 3 bilhões de usuários no 1º tri, mas empresa espera queda ao fim do isolamento. **G1**, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/04/30/aplicativos-do-facebook-tem-3-bilhoes-de-usuarios-no-1o-tri-mas-empresa-espera-queda-ao-fim-do-isolamento.ghtml>>. Acesso em: 14 out. 2020.

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1982.

BEZERRA, Anselmo *et al.* **Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19**. Scielo, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10792020>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BOULOS, M. N. K., GIUSTINI, D. M., WHEELER, S. **Instagram and WhatsApp in Health and Healthcare: An Overview**. Future Internet, 2016. Disponível em: <<https://www.mdpi.com/1999-5903/8/3/37/pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

BOYDSTON, M., HOPPER, L., WRIGHT, A. Locus of control and entrepreneurs in a small town. In: **Small Business Advancement National Center**, 2007. Disponível em: <<http://citeseerx.ist.psu.edu>>. Acesso em: 31 out. 2020.

BROOKS, B.A. **LinkedIn and Your Professional Identity**. The Career Coaching Corner, v17, p. 173-175, 2019. Disponível em: <<https://www.nurseleader.com>>. Acesso em 01 nov. 2020.

BROOKS, Samantha *et al.* **The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence**. The Lancet, v. 395, n. 1022, p. 912-920, 2020. Disponível em: <[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)>. Acesso em 01 nov. 2020.

BURT, R.S. **Structural holes**: The social structure of competition. Cambridge, 1992.

CASTELLS, M. **A sociedade em Rede**. Paz e Terra. São Paulo, 2000.

CASTELLS, M. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Califórnia, 2001.

CLEMENT, J. **Most popular global mobile messaging apps 2020**. Statista, 2020. Disponível em <<https://www.statista.com/statistics/258749/most-popular-global-mobile-messenger-apps>>. Acesso em: 02 nov. 2020.

COSTA, I. S. A. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2004.

DANNA, K., GRIFFIN, R. W. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, v. 25, p. 357-384, 1999.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. **Psicologia em Estudo**, v.15, p.409-418, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v15n2/a20v15n2.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2019.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v. 95, n. 3, p. 542-575, 1984.

DIENER, E., OISHI, S., LUCAS, R. E. Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. **Annual Review of Psychology**, v. 54, p; 403-425, 2003.

DIENER, E., SUH, E., OISHI, S. Recent findings on subjective well-being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, n.2, p. 25-41, 1998.

ELLISON, N.B., LAMPE, C., STEINFELD, C. Social Network Sites and Society: Current Trends and Future Possibilities. **ACM Interactions**, v. 16, n. 1, p. 6-9, 2009.

FERREIRA, T., FILHO, V. A. V. **Teoria de redes: Uma Abordagem Social**. Capivari, 2010.

GILAD, B. On encouraging entrepreneurship an interdisciplinary analysis. **Journal of Behavioral Economics**, Elsevier, v. 11, p. 132-163, 1982.

LEVENSON, H. **Differentiating among internality, powerful others, and chance**. Research with the locus of control construct, v. 1, Nova York, 1981.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELEIRO, A. R., SIQUEIRA, M. M. M. **Os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre bem-estar no trabalho**. Brasília, 2005.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MIRANDA, O. R. **Bem-estar e mal-estar no contexto do trabalho: Um estudo de representações sociais**. Brasília, 2010.

MIZRUCHI, M. S. **Análise de redes sociais: Avanços Recentes E Controvérsias Atuais.** Michigan, 2006.

MOURA, P. J., BELLINI, C. G. P. **Antecedentes e consequentes de flow em equipes de trabalho: Revisão da Literatura e Aplicações em Tecnologia da Informação.** Aquidabã, 2013.

NETO, Alipio et al. Fatores determinantes do interesse em questões ambientais entre consumidores da geração Z. **Revista Global Manager**, v. 13, n. 1., 2013. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/global>>. Acesso em 31 out. 2020.

NICOLACI, Ana Maria. **Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas.** Rio de Janeiro, 2002.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade.** São Paulo: Futura, 1997.

PACICO, J. C., BASTIANELLO, M. R, HUTZ, C. S. **As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros.** Porto Alegre, 2014.

PASSARELI, P.M., SILVA, J.A. **Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo.** Campinas, 2007.

PAZ, M. G. T. **Poder e saúde organizacional.** Porto Alegre, 2004.

RECUERO, Raquel C. **A rede é a mensagem: Efeitos da difusão de informações nos sites de rede social.** Porto Alegre, 2012.

RECUERO, Raquel C. **Redes sociais na internet: Considerações iniciais.** Porto Alegre, 2004.

RECUERO, Raquel C. **Comunidades virtuais em redes sociais na internet: Uma proposta de estudo.** Porto Alegre, 2005.

RECUERO, Raquel C., ZAGO, Gabriela. **“RT, por favor”**: considerações sobre a difusão de informações no Twitter. Porto Alegre, 2009.

ROTTER, J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. **Psychological Monographs**, v. 80, Washington, 1966.

SARRIERA J. C., MENESES, M. P. **Redes sociais na investigação psicossocial**. Canoas, 2005.

SARRIERA, J. C., BEDIN, L., ABS, D., CALZA, T., CASAS, F. **Relationship between social support, life satisfaction and subjective well-being in Brazilian adolescents**. Bogotá, 2015.

SELIGMAN, M., CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: An introduction. **American Psychologist**, v. 55, p. 5-14, 2000.

SIQUEIRA, M. M. M., PADOVAM, V. A. R. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. Brasília, 2008.

SOARES, F., MONTEIRO, P. Marketing digital e marketing de relacionamento: interação e engajamento como determinantes do crescimento de páginas do Facebook. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 5, n. 3, p. 42-59, Santa Catarina, 2015.

SUH, E. OISHI, S. Recent findings on subjective well-being. **Indian Journal of Clinical Psychology**, n. 2, p. 25-41, 1998.

VASCONCELLOS, Sílvio José L., COMAZZETTO, Letícia R., GONÇALVES, Julia, PERRONE, Cláudia Maria, **A geração Y no mercado de trabalho**: Um estudo comparativo entre gerações. Brasília, 2016.

WARR, P. B. **Work, happiness and unhappiness**. New Jersey, 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE A – FORMULÁRIO ELETRÔNICO

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Outro

2. Idade:

_____anos

3. Escolaridade:

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-graduação

4. Estado civil:

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

5. Filhos:

- Sim
- Não

6. Renda mensal:

- Até R\$ 1045,00
- De R\$ 1045,01 até R\$ 2090,00
- De R\$ 2090,01 a R\$ 3.135,00
- De R\$ 3.135,01 até R\$ 4.180,00
- De R\$ 4.180,01 até 5.225,00
- Mais de R\$ 5.225,00

7. Área da sua principal ocupação:

- Adm Pública
- Agropecuária
- Alimentação
- Artes, Cultura, Esporte e Lazer
- Assistência Social
- Beleza
- Comércio
- Entregador
- Ind. de Transformação e Extrativa
- Ind. de Construção
- Mercado Financeiro
- Motorista Aplicativos
- Professor
- Turismo
- Serv. Imobiliário
- Serv. Admin. e Auxiliares
- Serv. Domésticos
- Serv. Industriais de Utilidade Pública
- Serv. de Informação e Comunicação
- Serviços de TI
- Saúde
- Outros

Quantas pessoas moram com você:

- Nenhuma
- 1
- 2
- 3
- Mais de 3

USO DAS REDES SOCIAIS

1. Você costuma usar suas redes sociais para trabalho?

- Sim
- Não

2. Quais as DUAS redes sociais abaixo que você mais utiliza?

- Twitter
- Instagram
- Facebook
- WhatsApp
- LinkedIn
- Outros
- Não Utilizo redes sociais

TRABALHO

1. Sua empresa fez transferência do seu trabalho presencial para trabalho em home Office (em casa)?

- Sim
- Não
- Parcial

2. Caso tenha respondido "sim" ou "parcial" na questão anterior, houve alguma alteração (informal) no seu horário de trabalho após a instauração do home office?

- Sim, sinto que trabalho mais horas
- Sim, sinto que trabalho menos horas
- Não, sigo trabalhando a mesma carga horária

3. O quanto as afirmações abaixo representam o seu jeito de sentir, pensar e agir atualmente: (0=Nada e 10=Totalmente)

1. Falo sobre meu trabalho nas minhas redes sociais
2. Sinto-me vigiado pelas pessoas do meu trabalho nas redes sociais
3. Deixo de falar nas redes sociais por causa do meu trabalho
4. Tenho medo de ser demitido pelo que falo nas redes sociais
5. Considero as redes sociais importantes para o meu trabalho
6. Sinto que posso me posicionar sobre meu trabalho nas redes sociais
7. Sinto que sofro preconceito no trabalho pelo que falo nas redes sociais
8. Preocupa-me a imagem que passo nas redes sociais por causa do meu trabalho
9. Preocupa-me que no trabalho saibam muito da minha vida pelas redes sociais
10. Sinto que meu trabalho respeita horários de descanso
11. Acesso as redes sociais para acompanhar meu trabalho
12. Passo meu tempo acessando as redes sociais
13. Sinto que as redes sociais reduzem minha privacidade
14. Sinto que já fui prejudicado pelo uso das redes sociais
15. Sinto que o trabalho remoto tem afetado meu ânimo

APÊNDICE B – INSTRUMENTOS DE BEM-ESTAR

PERSONAL WELLBEING INDEX (PWI)

Atualmente, até que ponto você está satisfeito com cada um destes aspectos de sua vida?

0=Nada / 10= Totalmente

Com sua saúde	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Com o seu nível de vida	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Com as coisas que você tem conseguido na vida	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Com o quanto você se sente seguro/a	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Com o sentido de pertença na sua comunidade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Com os grupos de pessoas dos quais faz parte	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Com a segurança a respeito do seu futuro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Com as suas relações com as outras pessoas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Com toda a sua vida, considerada globalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10