

DISTRAÇÃO E TRABALHO: HÁ QUALIDADES QUE FAZEM ALGUNS EMPREGADOS SE DESTACAREM EM COMPARAÇÃO A OUTROS?

Daiane Passigate de Oliveira, Elineide Pivetta e Mailson Rodrigo Schultz

Cecília Montibeller Oliveira

RESUMO

Nos tempos atuais, é muito percebida na sociedade a vontade de conseguir dinheiro sem trabalhar, mas essa idealização de muitos é vivida por poucos. A globalização, por sua vez tem proporcionado cada vez mais o acesso do ser humano a tecnologias que, quando utilizadas corretamente, auxiliam no desempenho das funções do trabalhador, por exemplo, em setores de tecnologia da informação mas, quando utilizada em demasia, essas redes podem afetar negativamente a vida do colaborador, que, por vezes, perde o interesse no trabalho e deixa de realizar suas funções para navegar por suas redes sociais. Essa distração causada pelas redes pode ser evitada quando, mesmo tendo acesso a elas, a pessoa consiga controlar seus impulsos e deixar de lado o celular, ou até mesmo, ter domínio sobre sua mente e, mesmo fazendo uso de seu celular para trabalhar, consiga inibir sua vontade de fazer uso deste para fins pessoais.

ABSTRACT

In current times, the desire to earn money without working is widely perceived in society, but this idealization of many is experienced by few. Globalization, in turn, has increasingly provided human access to technologies, which when used correctly help in the performance of worker functions, for example in information technology sectors, but when used in excess, these networks can affect negatively affects the life of the employee, who sometimes loses interest in work and stops performing his duties to browse his social

networks. This distraction caused by the networks can be avoided when, even having access to them, the person manages to control his impulses and put the cell phone aside, or even have control over his mind and even using his cell phone to work, manages to inhibit his will to use it for personal purposes.

INTRODUÇÃO

O termo trabalho há muito foi associado a sacrifícios e, até os tempos atuais, por alguns, é visto como tal. Com o trabalho ligado a algo ruim e/ou penoso, o trabalhador tem certa facilidade em se distrair. A crescente divulgação e desenvolvimento de novas tecnologias tem contribuído com essa dispersão no local de trabalho, pois ao facilitar a comunicação entre os usuários permite que durante o horário de trabalho os funcionários resolvam questões pessoais e diminuam sua produtividade, já que de acordo com Carvalho, Silva e Oliveira (2012, apud Albíro Gonçalves) “pessoas que navegam dentro de um limite de menos de 20% do tempo de trabalho são mais produtivas, rendendo cerca de 10% a mais em comparação com aqueles que não têm contato com a Internet”.

Cardoso (2020) afirma que as distrações do cotidiano fazem com que simples atividades levem o dobro do tempo para serem concluídas, ainda de acordo com a matéria, é necessário que o funcionário veja sentido em seu trabalho, que seja satisfeito com aquilo que faz, assim o mesmo será mais produtivo e aumentará seu foco.

Driblar as distrações não é fácil, para conseguir diminuir o impacto destas inovações em sua vida o colaborador deverá ter algumas características e diferenciais para se destacar ante este cenário. Uma característica que pode ser citada como exemplo é a autonomia, já que, de acordo com matéria do site Ponto Tel, a autonomia é a liberdade que o funcionário tem para agir no seu local de trabalho, mas essa liberdade não é o direito para que o mesmo faça o que bem entende na hora que quiser, ele faz sua gestão de trabalho, estipulando qual melhor horário para desenvolver suas tarefas (Ponto Tel 2021).

JUSTIFICATIVA

Observando o mundo atual, percebe-se que as tecnologias podem causar distração às pessoas nos mais diversos cenários. No trabalho essa distração pode ser um grande problema. Mesmo assim, alguns colaboradores, se destacam não permitindo que essas tecnologias os distraiam. Essa distração, afeta de maneira negativa a produtividade das empresas e acarreta em gastos maiores. De acordo com matéria do Extra, as empresas tem um gasto de 30% maior devido a distração dos funcionários, ainda segundo a mesma matéria, as principais causas da distração são “endividamento pessoal; desmotivação por tarefas repetitivas e não criativas; problema de relacionamento com líderes ou liderança autoritária; e baixa remuneração” (EXTRA, 2020). De acordo com o disposto no artigo 482, alínea e da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas, a falta de atenção no trabalho, ou como previsto na CLT, “desídia no desempenho das respectivas funções” (BRASIL, 1943), podem causar a demissão por justa causa do trabalhador.

Neste cenário conhecer as características dos funcionários e saber quais se destacam dentro do grupo é cada vez mais importante, visto que assim será possível conhecer aqueles com maior potencial de crescimento e treinar os demais para que haja um aumento da produtividade e evitando assim gastos com demissões.

DELIMITAÇÃO DO TEMA

Com o grande avanço das tecnologias, e o surgimento de novidades cada vez mais acelerado, a distração por meio destes tem se tornado um grande problema para a sociedade. O Brasil, em uma escala global é o segundo país com o maior número de acessos as redes sociais portanto não é incorreto

imaginar que tais redes são utilizadas pelos brasileiros durante o horário de trabalho para fins pessoais (LUMIUN, 2020).

Partindo do que é apresentado por Capellozza *et al.* (2017), Duarte e Alfredo (2018) e levando em consideração o crescente desenvolvimento de novas tecnologias e o maior risco de distração por uso das mesmas, o presente trabalho busca entender quais qualidades fazem com que uns empregados se destaquem dentre os demais e se dentro do Grupo Lima na filial de Santa Maria de Jetibá há alguém com tais características.

Durante a análise do grupo, será avaliado por meio de observação e aplicação de questionários, se os componentes da entidade apresentam alguma (s) das qualidades listadas por UNIPAR (2021) que são: “Equilíbrio Emocional, Habilidades técnicas; Liderança; Trabalho em equipe; Autonomia; Proatividade; Comunicação; Flexibilidade; Resiliência; Domínio Tecnológico; Comprometimento; Autoconhecimento e Busca Constante por Conhecimento”

PROBLEMA DA PESQUISA

O crescente desenvolvimento e surgimento de novas tecnologias tem ajudado na evolução da humanidade, mas seu uso desenfreado traz muitos perigos e problemas. Como dito por Bonatto *et al.* (2019, apud Klauer *et al.* 2014)

Um aspecto que tem sido muito estudado no campo da segurança viária é o perigo representado pela realização de uma segunda tarefa junto à direção, principalmente o uso de celular em função do fenômeno da massificação do aparelho nos últimos anos

Neste cenário, o uso desenfreado das redes, tem se expandido por toda cadeia de obrigações das pessoas, e seu uso tem sido percebido no local de trabalho, como afirmado por Capellozza *et al.* (2017), “Não é raro observar profissionais que utilizam seus dispositivos móveis durante o expediente de trabalho, com intuítos pessoais e de modo abusivo”. Mesmo com tal disponibilidade das redes, algumas pessoas possuem características que

permitem seu destaque em meio a tal distração, saber quais são essas características permite que o funcionário seja notado e devidamente recompensado, além de permitir que os demais sejam treinados e a produtividade seja aumentada na entidade.

HIPÓTESE

Em relação a distração causada pelas tecnologias de informação, alguns empregados possuem qualidades que fazem com que estes se destaquem em comparação aos outros.

OBJETIVOS

Os objetivos do presente trabalho foram divididos em geral e específicos conforme descrição dada a seguir:

OBJETIVO GERAL

Identificar por meio da aplicação de questionários quais qualidades diferenciam os funcionários dentro da Filial do Grupo Lima em Santa Maria de Jetibá.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, dentre os 30 funcionários da filial do Grupo Lima em Santa Maria de Jetibá se há algum que se destaque mesmo com a distração causada com as tecnologias;
- Elencar quais as redes sociais/aplicativos mais utilizados durante o horário de trabalho;
- Definir quais características são comuns entre os funcionários que se destacam mesmo com a distração causada pelas tecnologias.

METODOLOGIA

Conforme Moresi *et al.* (2003), o presente estudo se classificará como (i) Pesquisa bibliográfica, (ii) Pesquisa de campo e (iii) Estudo de caso, por contextualizar o tema através de material acessível ao público, principalmente por meio de artigos científicos; aplicação de questionários e definição de uma empresa específica para aplicação dos questionários, respectivamente. A leitura das fontes referentes ao tema de interesse será útil para, além de subsidiar o desenvolvimento do texto do artigo final, elaborar um questionário semiestruturado composto por questões objetivas de múltipla escolha que será aplicado a todos os funcionários do Grupo Lima – filial de Santa Maria de Jetibá.

A fim de validar estatisticamente os dados coletados através da aplicação do questionário aplicar-se-á aos dados o teste Qui-quadrado, testando-se as seguintes hipóteses:

- H_0 = os grupos testados são independentes; e,
- H_1 = os grupos testados não são independentes.

Será considerado estatisticamente significativo um p -valor menor que 0,05 (p -valor < 0,05), isto é, para um p -valor menor que o nível de significância, rejeita-se a hipótese H_0 de independência dos grupos. Os dados serão tabulados e analisados em planilha eletrônica por meio das quais também serão produzidos os gráficos dos resultados da pesquisa.

O Grupo Lima, é um Provedor de internet, mas nem sempre foi assim. No início de sua história na década de 90, ela atuava no mercado de informática ofertando acessórios, manutenção e venda de computadores e cursos de informática. Neste início, há 20 anos, a empresa era denominada LimaInfo, como muitos clientes ainda hoje se referem a organização, mas com o passar dos anos e a evolução de suas tecnologias e serviços, ela passou a ser o Grupo Lima e hoje atua em mais de 09 cidades do Espírito Santo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Em primeiro lugar, definiremos o que é distração. A distração é a falta ou ausência de atenção. Ato de estar disperso, alheio ao que ocorre a sua volta. Essa ausência de concentração pode causar acidentes, um exemplo dessa situação é o uso de celular ao dirigir, de acordo com uma matéria divulgada pela CNN Brasil, o uso de celular no volante é responsável por cerca de 57% dos acidentes sofridos por condutores na faixa etária de 20 a 39 anos (apud ABRAMET).

O termo trabalho tem origem no termo tripalium, que se traduz para “instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, nas quais agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los.” (RIBEIRO e LEDA, 2005, apud ALBORNOZ, 1994 P. 10). Devido as atividades penosas que eram desenvolvidas, o trabalho humano foi por muitos anos associado a ideia de fardo e sacrifício, tanto que era desprezado pelos cidadãos livres na Grécia antiga, nos dias atuais, podemos ver resquícios dessa ideia de fardo na sociedade, quando o maior sonho dos empregados é ser rico e parar de trabalhar.

Foganholo, Muniz e Vieira (2015) conduziram uma pesquisa com o objetivo de analisar o uso particular e excessivo de comunicadores instantâneos no ambiente de trabalho. Os autores empregaram uma abordagem qualitativa com o uso de entrevista semiestruturada baseada em roteiro para coleta de

dados. A população de estudo da pesquisa foram profissionais que exercem atividades remuneradas por pelo menos 6 meses e que realizem o uso de aplicativos de comunicação instantânea durante o expediente. Inicialmente os autores realizaram um levantamento bibliográfico sobre o uso excessivo de Internet por meio de aplicativos de troca de mensagens e, dentre os estudos encontrados foi utilizado o de Davis et al. (2002) como base para a elaboração do roteiro de perguntas para medir o uso excessivo e compulsivo da Internet. Em seguida, ocorreu a seleção das pessoas que seriam entrevistadas, selecionando cinco usuários de comunicadores instantâneos de diferentes gêneros, idade e atividades profissionais. Os resultados encontrados destacam que há o uso de aparelhos celulares com Internet pelos entrevistados e também por seus colegas de trabalho. Constatou-se uma atenuação da concentração devido as distrações recorrentes do envio de mensagens nestes aplicativos. Identificou-se de forma latente a necessidade em manter-se conectado neste meio virtual de conversas, através de interações com os colegas, o que demonstra que o conforto social e isolamento estão presentes nas respostas dos entrevistados e atuam concomitantemente.

Orhan et al. (2021) conduziram um estudo com base em um conjunto de dados originais de 369 funcionários que trabalham em diversas organizações do setor privado, representando uma variedade de áreas, cargos e indústrias a fim de examinar a questão da distração e interrupção promovida pela tecnologia no local de trabalho. Os resultados mostram que as comunicações paralelas influenciam positivamente o desempenho no trabalho e afetam negativamente a autorregulação e o engajamento no trabalho. Conforme os autores, esses resultados enriquecem a literatura sobre transformação digital e têm implicações práticas para gerentes e empresas que implementam acordos específicos para nutrir e adotar ecossistemas digitais bem-sucedidos.

Em pesquisa da UNIPAR (2021) são listadas 13 qualidades mais buscadas por grandes empresas no mercado, são elas: equilíbrio emocional; habilidades técnicas; liderança; trabalho em equipe; autonomia; proatividade; comunicação; flexibilidade; resiliência; domínio tecnológico; comprometimento;

autoconhecimento e busca constante por conhecimento e, de acordo com Catarina, Duarte e Alfredo (2018, p. 28)

6. a distração recorrente do uso desenfreado das redes sociais tem causado problemas nos mais variados âmbitos de interação entre as pessoas. O acesso imotivado, sem a necessidade de consecução de uma tarefa específica, ou a distração no que visava previamente fazer, tornam-se práticas comuns e perigosas, porque tendem a aumentar o tempo de exposição a conteúdos diversificados, vindo a impedir o regular desenvolvimento das atividades básicas do cotidiano.

7. nas empresas, uma das desvantagens das redes sociais é o possível vazamento de informações. Compartilhar o entrosamento com os colegas de trabalho e algumas atividades pode ser uma forma interessante de engajamento e marketing, porém tem que haver cuidado e avaliação do que pode transmitir uma imagem boa ou ruim da marca. (CATARINA, DUARTE E ALFREDO, 2018, p 29, apud Para Ver 2014.)

Tendo conhecimento que, de acordo com Moromizato *et al* (2017, p.498) o uso excessivo da internet pode ocasionar

alterações na qualidade do sono, na nutrição e na atividade física, menor desempenho acadêmico ou profissional e prejuízo nos relacionamentos interpessoais. Além disso, diversas pesquisas relacionam a AI aos transtornos de humor, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, transtorno de uso de substâncias, ansiedade, ansiedade social, solidão, baixa autoestima, menores níveis de atividade física, hostilidade e comportamento agressivo, comportamento compulsivo, impulsividade, maiores taxas de transtornos de personalidade, menor felicidade e vitalidade subjetivas, prejuízos na saúde mental de forma geral e suicídio

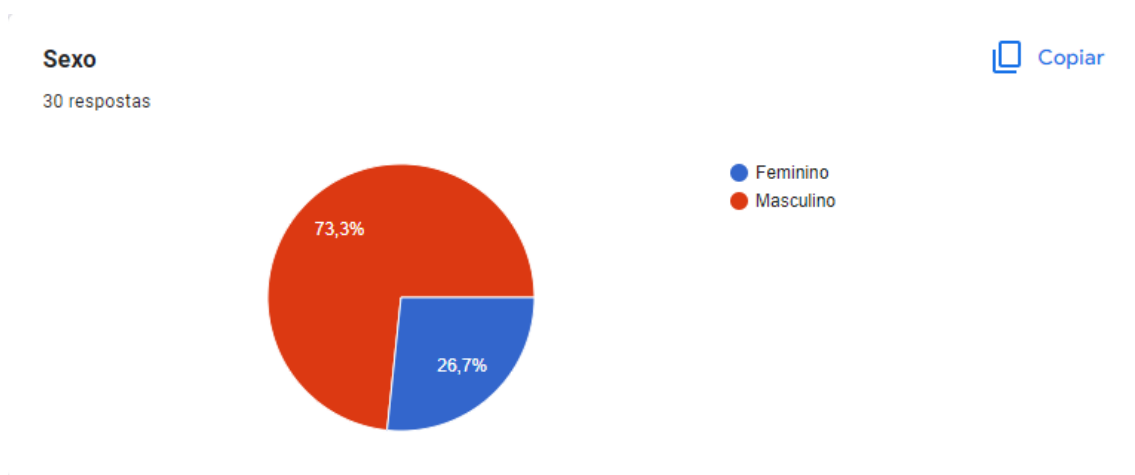
É possível perceber que a o uso da internet, assim como das redes sociais, causa não só a distração, mas também danos graves a saúde. Logo buscar formas de dosar o uso destas tecnologias no cotidiano é fundamental para que não haja nenhum prejuízo ao usuário.

Nas entidades, uma forma de realizar este controle, são os treinamentos, pois como relatado por Cardoso (2020), um empresário percebeu que seus funcionários perdiam produtividade devido ao mau uso do whatsapp, ao realizar vários treinamentos com sua equipe o mesmo aumentou sua produtividade e a empresa aumentou seus atendimentos de 30 para 90 clientes por dia. Essa é uma boa forma de controle para empresas que tem equipes em trabalho de

campo, pois dentro das instalações físicas, podem existir regras e restrições nas redes de wi-fi, mas quando as equipes vão a campo, essas restrições devem ser cobradas pelos próprios colaboradores, visto que as limitações impostas dentro das instalações deixam de obrigá-los a obediência com o distanciamento.

RESULTADOS OBTIDOS

O grupo que respondeu ao questionário é composto em sua maioria por homens, sendo no total 22 contra 8 mulheres resultando assim nos 30 colaboradores.

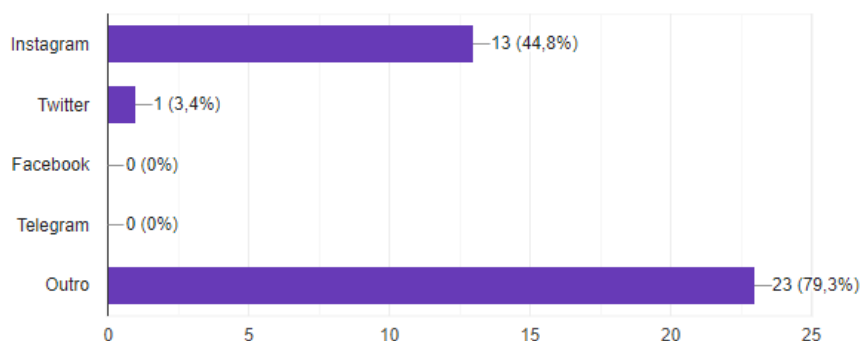


Foram listadas 4 redes sociais, para que os colaboradores evidenciassem quais delas eram mais utilizadas para assuntos pessoais, da amostra de 30 pessoas, 1 não respondeu. Das 29 respostas, 1 utiliza instagram, twitter e outros, 6 instagram e outros, 6 somente instagram, 16 somente outros.

Durante o trabalho, quais dos aplicativos abaixo você acessa para fins pessoais?



29 respostas

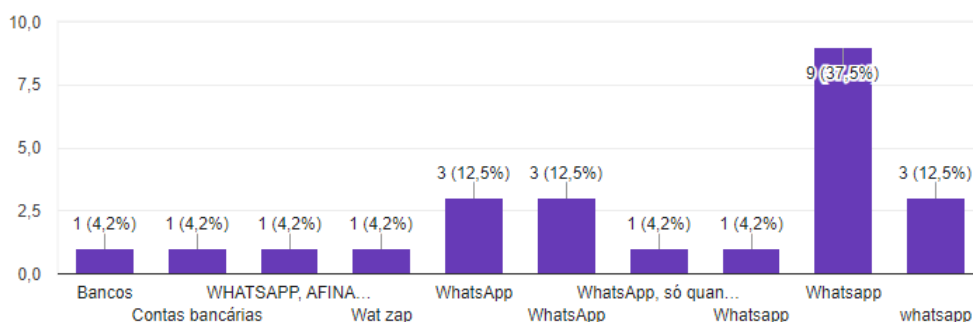


Dos entrevistados, 22 utilizam o Whatsapp para fins pessoais durante o horário de trabalho, 2 utilizam aplicativos bancários e 6 não responderam.

Descreva abaixo qual:



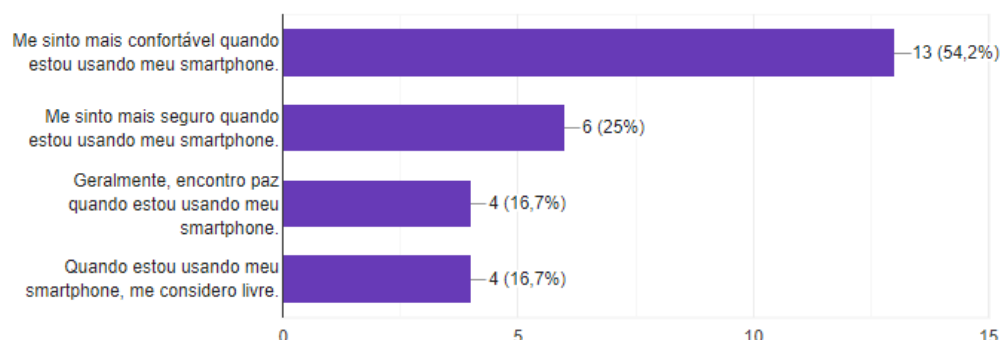
24 respostas



Grande parte do grupo, avaliou o uso dos aparelhos celulares como fonte de segurança no dia-a-dia. Respondendo que ao fazer uso do aparelho se sentem confortáveis. No total 24 responderam e 6 se abstiveram. Do grupo que respondeu, 1 assinalou todas as alternativas, 12 afirmaram que se sentem confortáveis ao utilizar o celular, 5 afirmaram sentir segurança com o uso do aparelho, 3 disseram sentir paz ao utilizar o smartphone, 3 consideram ser livres ao utilizar o celular.

Conforto Online Copiar

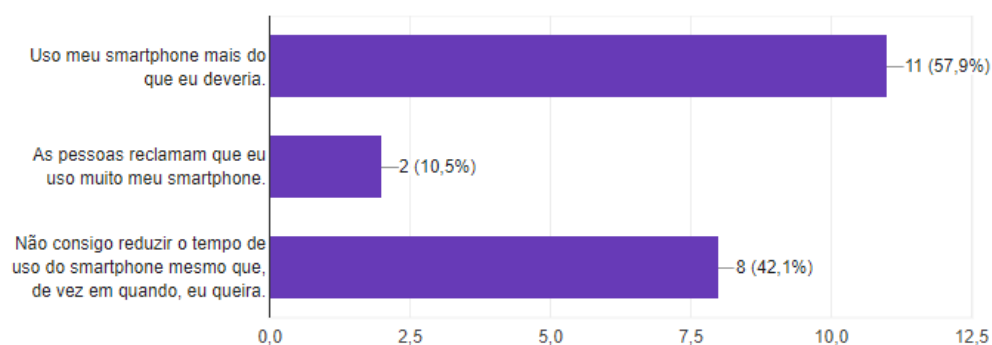
24 respostas



De todos os entrevistados, 1 respondeu que usa o celular mais do que deveria e que não consegue reduzir o uso, 1 respondeu que as pessoas reclamam do tempo que gasta no celular e que não consegue reduzir o uso, 10 responderam que usam o celular mais do que deviam, 1 respondeu que as pessoas reclamam do tempo despendido com o celular, 6 assinalaram que não conseguem reduzir o uso e 11 não responderam a questão.

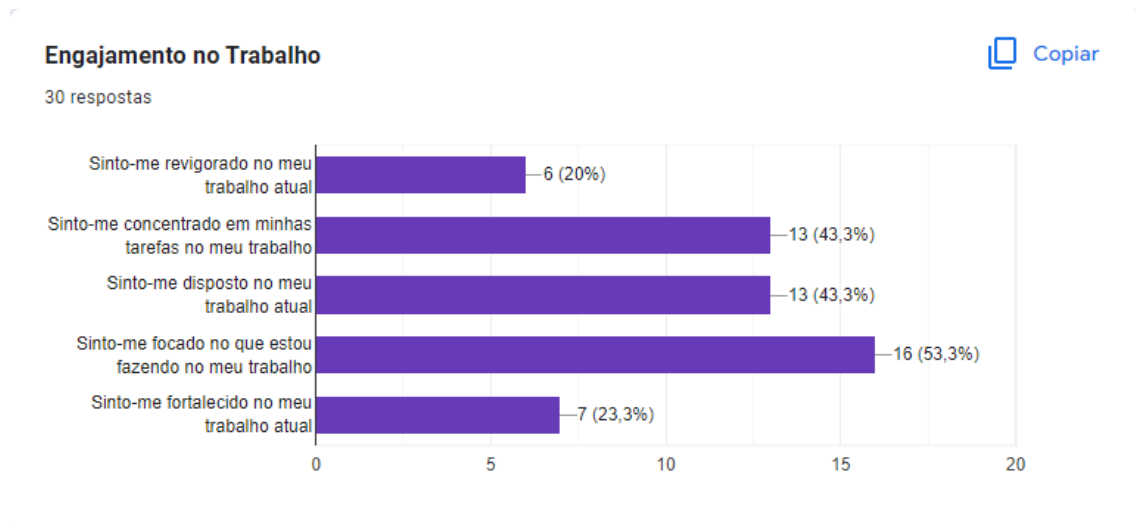
Controle Reduzido de Impulso Copiar

19 respostas

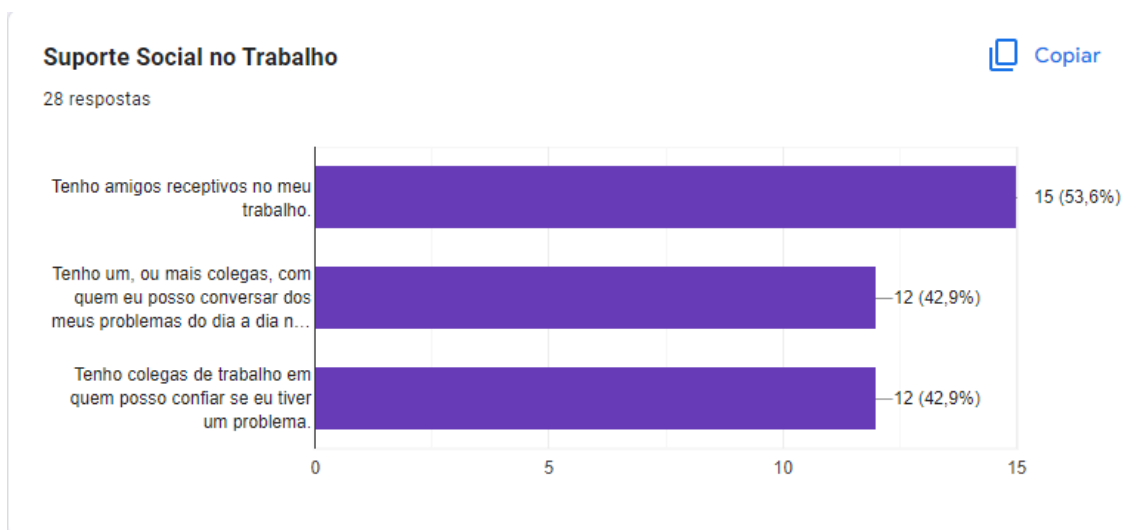


Quando questionados sobre engajamento no trabalho, todos responderam, destes, 3 marcaram todas as alternativas, 2 consideraram que sentem-se concentrados, dispostos, focados e fortalecidos no trabalho que desempenham, 1 considerou que sente-se revigorado, disposto e focado em

suas tarefas, 1 disse sentir-se concentrado, disposto e focado em suas atividades, 2 se consideram concentrados e dispostos em seus afazeres, 1 se considera concentrado e focado no trabalho, 2 sentem-se revigorados, 4 consideram estar concentrados, 4 sentem-se dispostos, 8 sentem-se focados e 2 consideram estar fortalecidos.

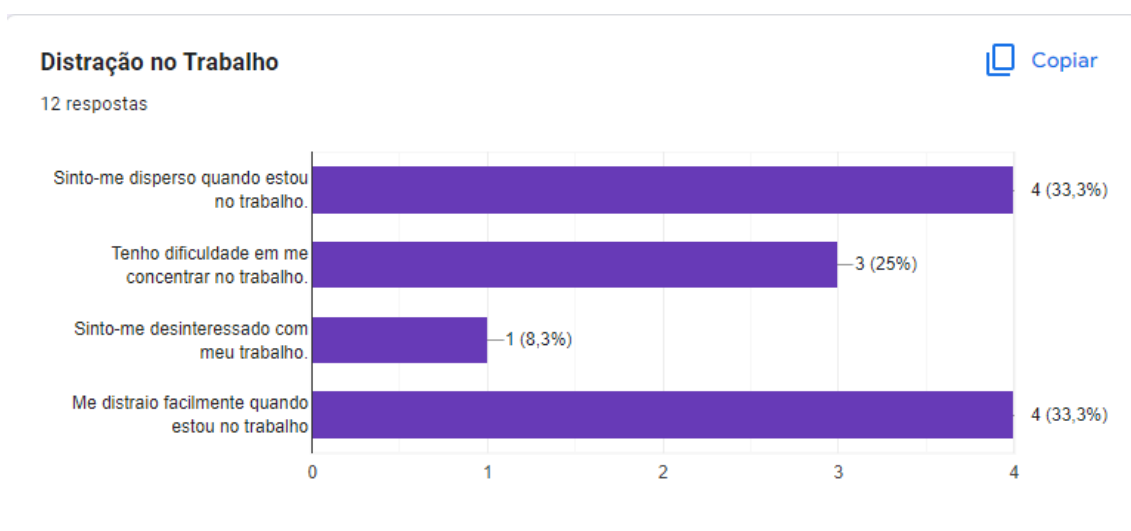


O grupo mostrou através de suas respostas, que há entre os colegas um suporte para eles, de todo o grupo, 28 responderam a questão e 2 se abstiveram. Do grupo que respondeu, 4 marcaram todas as alternativas, 2 consideram que possuem amigos receptivos no trabalho e que possuem um ou mais colegas para partilhar os problemas, 1 considera que possui amigos receptivos e que possui no trabalho colegas em quem pode confiar se tiver um problema, 8 consideram que possuem amigos receptivos no trabalho, 6 afirmaram que possuem um ou mais colegas com quem podem conversar e 7 marcaram que tem colegas no trabalho em quem podem confiar se tiverem problemas.



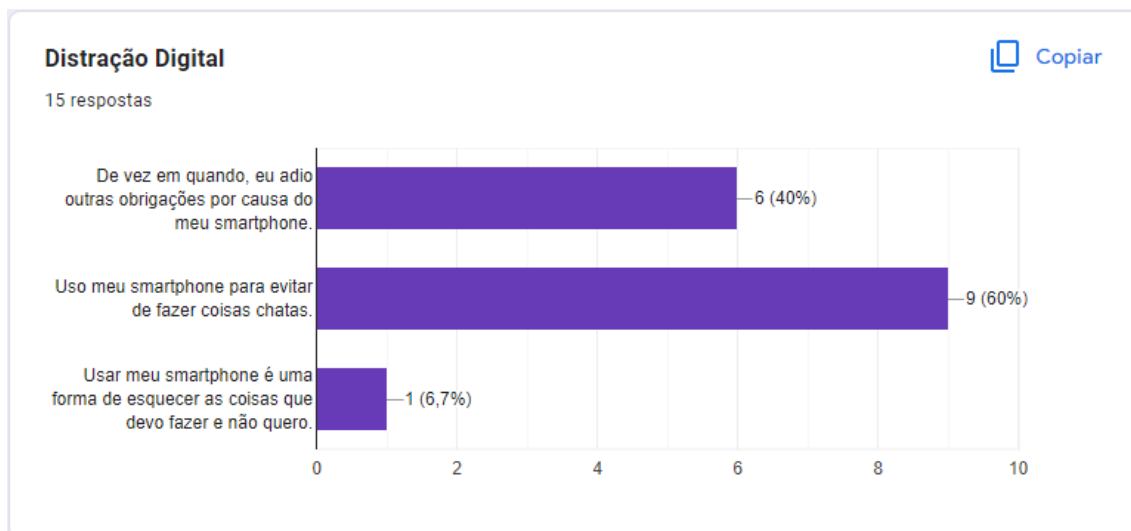
Ao contrário do observado na questão de engajamento no trabalho, grande parte do grupo optou por não responder as questões sobre distração digital e no trabalho.

Em relação a distração no trabalho, apenas 12 colaboradores responderam, as abstinências somam 60% da amostra, ou 18 questionados. Dos 12 questionários respondidos, 4 afirmaram que se sentem dispersos, 3 disseram ter dificuldades, 1 se sente desinteressado e 4 consideram se distrair facilmente.



Já em relação a distração digital, 15 entrevistados responderam a questão, mas 15 deixaram em branco. Dos 50% que responderam, 1 afirmou usar o celular para evitar fazer coisas chatas e que o uso é uma forma de evitar

fazer o que não quer, 6 contaram que as vezes adiam outras obrigações por causa do celular e 8 disseram usar o celular a fim de evitar fazer coisas chatas.



Por fim, aplicou-se aos dados o teste estatístico qui-quadrado afim de validar estatisticamente os resultados deste estudo. Foram testadas as relações de dependência entre os fatores sexo dos entrevistados e conforto online e também o grau de instrução dos entrevistados com o conforto online. Os resultados encontrados para este teste apontam que as duas hipóteses testadas são de independência estatística, tendo em vista que para o primeiro cenário (sexo x conforto online) o p-valor do teste foi de 0,2030 e, para o segundo cenário (grau de instrução x conforto online) o p-valor foi de 0,1422. Isso significa que entre as características testadas, nenhuma apresentou relação de dependência com o conforto online.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do trabalho, analisando as respostas do grupo pode-se perceber que o fato de o questionário ter sido aplicado por pessoas que exercem cargos de liderança dentro da entidade influenciou negativamente o resultado da pesquisa, o que pode ser percebido na diferença de respostas nas questões de distração e engajamento, pois o nível de engajamento presenciado nas

dependências da empresa, e percebido nos relatos dos líderes é diferente daquele apresentado pelos colaboradores em suas respostas.

O baixo nível de atenção dos colaboradores é evidenciado no fato de que eles não seguiram as orientações sobre como deviam responder ao questionário, pois lhes foi dito que não deviam deixar de responder as questões e, que a cada questão respondida, apenas uma alternativa deveria ser assinalada.

A rede social mais utilizada por toda a equipe é o Whatsapp e, como os líderes utilizam essa ferramenta para se conectar com os técnicos em campo, além de ser utilizada como forma de conexão entre toda a equipe, como parte do trabalho dos técnicos é desenvolvido fora da loja, não há como saber se estão utilizando o aplicativo para uso pessoal ou não.

Através do questionário aplicado, não foi possível identificar se há qualidades que destaquem algum dos colaboradores, nem qual característica seria. Ao analisar as respostas obtidas e, conhecendo a equipe, foi percebido que os questionados responderiam as perguntas corretamente se não fossem entrevistados por seus líderes, já que o medo de serem prejudicados dentro da entidade impediu que compartilhassem corretamente suas vivências, para um novo estudo, este deveria ser aplicado por pessoas sem contato algum com as lideranças da entidade, ou em alguma plataforma que não solicite identificação dos entrevistados.

REFERÊNCIAS

AMERICO, Tiago. **Celular é a principal causa de acidente de trânsito com pessoas de 20 a 39 anos.** CNN Brasil. 2021. Disponível em <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/celular-e-a-principal-caoa-de-acidentes-de-transito-com-pessoas-de-20-a-39-anos/>> Acesso em 22 de maio de 2022.

BONATTO, Andrey Zuriel Ebeling; DUTRA, Diego Lopes; PEREIRA, Rafael Pinto; NODARE, Christiane Tessele. **Avaliação do efeito da distração na condução: Estudo comparativo entre policiais e motoristas regulares.** ANPET. 2019. Disponível em: <https://www.anpet.org.br/anais/documentos/2019/Tr%C3%A1fego%20Urbano%20e%20Rodovi%C3%A1rio/Seguran%C3%A7a%20Vi%C3%A1ria%20III/5_442_AC.pdf> Acesso em 24 de maio de 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex:** coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

CAPELOZZA, Alexandre; Moraes, Gustavo Hermínio Salati Marcondes de; MUNIZ, Leonardo Mairene. **Uso pessoal das tecnologias no trabalho: Motivadores e efeitos da distração profissional.** ANPAD. 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/MB33w3Qc66D6HdrHgtfZn9z/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 25 de maio de 2022.

CARDOSO, Letycia. **Distração no trabalho afeta produtividade e aumenta em 30% gastos de empresas.** EXAME. 2020. Disponível em <<https://extra.globo.com/economia-e-financas/emprego/distracao-no-trabalho-afeta-produtividade-aumenta-em-30-gastos-de-empresas-24288341.html>> Acesso em 05 de Junho de 2022.

CARVALHO, Andrea Vasconcelos; SILVA, Diego Maradona Souza da Silva e OLIVEIRA, Marta Raquel Santos de. **Redes Sociais no Ambiente Profissional: fator de produtividade ou de distração?** 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/moci/article/view/17386/14168>> Acesso em 20 de março de 2022.

DICIO. 20XX. **Distração.** Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/distracao/>> Acesso em 20 de maio de 2022.

DUARTE, Luana Terezinha; Alfredo Jonas. **Uso das Redes Sociais no ambiente de trabalho: Um estudo exploratório sobre distração digital.** UNISUL. 2018. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/11062/1/TCC_2_Principal_Concluido.pdf> Acesso em 01 de abril de 2022.

FOGANHOLO, André Luiz; MUNIZ, Leonardo Mairene; VIEIRA, Almir Martins. COMUNICADORES INSTANTÂNEOS NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO QUALITATIVO SOBRE O USO PARTICULAR E EXCESSIVO. In: Educação com qualidade-Tecnologias e o processo educacional. 2015. LUMIUN. 2020. **Redes Sociais: Produtividade ou distração no trabalho.** Disponível em: <<https://www.lumiun.com/blog/redes-sociais-no-trabalho-produtividade-ou-distracao/>> Acesso em 25 de maio de 2022.

MOROMIZATO, Maíra Sandes; FERREIRA, Danilo Bastos Bispo; SOUZA, Lucas Santana de; LEITE, Renata Franco; MACEDO, Fernanda Nunes e PIMENTEL, Déborah. **O uso de internet e Redes Sociais e a Relação com Índícios de Ansiedade e Depressão em estudantes de medicina.** Revista Brasileira de Educação Médica. 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbem/a/h64tYKYMwXDmMJ7NGpmRjtN/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 29 de maio de 2022.

ORHAN, Mehmet A. et al. Technology distraction at work. Impacts on self-regulation and work engagement. Journal of Business Research, v. 126, p. 341-349, 2021.

PONTOTEL. 2021. **Saiba como a autonomia no trabalho ajuda na produtividade dos colaboradores.** Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/autonomia-no-trabalho/#:~:text=Vamos%20%C3%A1!-,O%20que%20%C3%A9%20autonomia%20no%20trabalho%3F,acordo%20com%20a%20sua%20autogest%C3%A3o>> Acesso em 31 de maio de 2022.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. **O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva.** UERJ. 2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v4n2/v4n2a06.pdf>> Acesso em 21 de maio de 2022.

SANTOS, Elsa. **Distração no trabalho: Causa e soluções.** Ekonomista. 2019. Disponível em: <<https://www.e-konomista.pt/distracao-no-trabalho/>> Acesso em 20 de maio de 2022.

T2 ARQUITETURA ENGENHARIA CORPORATIVA. **Distração no trabalho: O que atrapalha minha equipe no escritório?** 20XX. Disponível em: <<https://www.t2arquitetura.com.br/distracao-no-trabalho-atrapalha-minha-equipe-escritorio/>> Acesso em: 22 de maio de 2022.

TUMELERO, Naína. **Um guia rápido sobre metodologia da pesquisa.** Mettzer. 2019. Disponível em: <<https://blog.mettzer.com/metodologia-de-pesquisa/#:~:text=A%20metodologia%20de%20pesquisa%20nada,se%20deve%20seguir%20%C3%A0%20risca>> Acesso em 01 de abril de 2022.

UNIPAR. 2021. **Conheça as qualidades profissionais exigidas por grandes empresas.** Disponível em: <<https://blog.unipar.br/qualidades-profissionais/>>
Acesso em 26 de maio de 2022.