Clique em "aceitar"
Felipe Falleti

Liberar o acesso dos colaboradores a redes como Orkut, Facebook e Twitter ou não? Ficar de fora desse universo pode ser um grande entrave para adicionar talentos ao time da empresa

Permitir o uso de redes sociais como Twitter, Orkut e Facebook ou mesmo ferramentas de comunicação não corporativas, com os e-mails pessoais, ou ainda o uso de comunicadores do tipo Windows Live Messenger, o MSN, dentro da rede das empresas é um imbróglio e tanto. De acordo com pesquisa da consultoria Gartner com 420 empresas brasileiras que mantêm funcionários conectados à web o dia todo, a maior parte delas (74%) opta por bloquear totalmente o uso de ferramentas não corporativas. Na análise do Gartner, esse elevado número de restrições acontece basicamente em função do temor de perda de produtividade e de riscos à segurança de informações sigilosas na companhia. Argumentos não faltam para o RH limitar o acesso a essas redes: desperdício de tempo; risco de o funcionário postar dados restritos da empresa na web; consumo da conexão corporativa com interesses pessoais; e até a infecção da rede com vírus e pragas.

Os casos de uso livre de redes sociais, demonstra o estudo da Gartner, concentram-se em torno de companhias que atuam nas áreas de publicidade, marketing e comunicação, nas quais manter os profissionais antenados no que se discute nas redes é considerado um fator essencial para o andamento do negócio.

O mesmo estudo avalia que, ao contrário do temor de parte das empresas, as companhias que liberam o uso das redes são mais produtivas e aparecem de forma mais atraente para trabalhar em pesquisas de clima. Segundo o professor de gestão Mário dos Santos Andrade, do Ibmec, é natural que as empresas tenham uma postura cautelosa em relação às redes sociais, mas ele vê como tendência a liberalização desses acessos.

"Existe um certo temor de que o funcionário com acesso ao Facebook vá ficar jogando FarmVille ou vendo fotos de amigos na web em vez de trabalhar. Na verdade, se sua empresa precisa bloquear endereços para fazer o colaborador produzir, então o problema está na gestão e não nas redes sociais", diz Andrade.

Para o professor, as empresas mais produtivas são aquelas que conseguem atuar sem que os gestores precisem agir como tutores. O melhor cenário, diz Andrade, é o RH fomentar uma cultura de responsabilidade e comprometimento com os resultados da organização. "O controle sobre o uso das ferramentas de TI é ruim para a cultura da empresa, faz o funcionário sentir-se vigiado, limitado e dificulta a associação entre trabalho e prazer, trabalho e realização, que é, em última análise, o que mais motiva os colaboradores em qualquer área, além da possibilidade de crescimento profissional", diz.

Andrade vê, ainda, uma pressão dos jovens trabalhadores por acesso livre à web nas empresas. Os profissionais da geração Y seriam mais arredios a esse tipo de controle e perderiam a motivação mais facilmente se submetidos a essa lógica. "As redes sociais dão às empresas a sensação de perda de controle sobre seus colaboradores. Mas, na verdade, elas nunca tiveram controle sobre o que as pessoas estão falando em seus e-mails de trabalho, o que tuítam no smartphone ou falam no cafezinho", diz o professor.

Uma das companhias que libera o acesso às redes dentro do escritório é a fabricante de computadores Dell. Pioneira do uso do Twitter para vender PCs, a Dell libera o uso de MSN e acesso a redes como Orkut e Facebook. Seus engenheiros são incentivados a entrar em fóruns de discussão para esclarecer dúvidas da comunidade de usuários. Outra gigante da tecnologia, a IBM, libera o uso de comunicadores e redes sociais. Entre as vantagens da prática, está permitir a seus colaborações a comparação das redes, plataformas de software e gerar inputs criativos para o setor de atuação da companhia.

Uma rara unanimidade nas empresas em torno das redes sociais é o Linkedin, ferramenta de relacionamento com foco em trabalho e carreira. Segundo Paulo Amorim, diretor de RH da

Dell, a rede já foi usada para contratar funcionários. "É uma forma de termos referências do currículo que recebemos. Um talento que chega via Linkedin terá mais peso que um currículo que vem do nada, por e-mail", diz Amorim. O mesmo recurso é usado pela Lexmark que já garimpou gerentes e até diretores a partir de conexões no Linkedin. Na fabricante de impressoras e acessórios, no entanto, o uso de outras redes sociais ainda é proibido. Segundo a Lexmark, essa determinação visa estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal dos profissionais e evitar que dados sensíveis da empresa sejam postados em redes como o Orkut.

O avanço das redes sociais e de tecnologias móveis, no entanto, parece derreter de modo irreversível a fronteira que separa o trabalho da vida pessoal. Conforme demonstra um estudo da consultoria IDC, feito a pedido da fabricante de software Unisys, 33% dos colaboradores enviam e-mails de trabalho quando estão em eventos de diversão. No estudo, que ouviu 400 pessoas no Brasil, México, EUA, Canadá e Reino Unido, 40% admitiram responder a mensagens de trabalho quando estão deitados na cama.

Para professor Andrade, é uma tendência que as empresas demandem decisões e consultas a seus colaboradores em horários insólitos e que, como contrapartida, aceitem flexibilizar a rotina de trabalho. "É natural que quem responde um e-mail de trabalho no sábado à noite possa acessar o e-mail pessoal na segunda de manhã", exemplifica.

O consultor de gestão do tempo Cristian Barbosa, autor do livro Mais tempo, mais dinheiro (em parceria com Gustavo Cerbasi, editora Thomas Nelson Brasil), alerta para a necessidade das empresas, que liberarem o uso das redes de disciplinar sua utilização. "É preciso criar regras claras e comunicá-las aos colaboradores", diz Barbosa. O consultor defende que as organizações criem documentos por escrito, disponíveis em intranet, sobre regras de conduta, o que pode ou não ser postado sobre a empresa e quais consequências o mau uso das redes poderá ter para o colaborador.

São famosos os casos de profissionais demitidos porque escreveram no Twitter algo de que a empresa não gostou. O serviço de hosting Locaweb, por exemplo, demitiu seu diretor de marketing que postou "Chupa bambizada! Vamos Locaweb" no microblog numa derrota do São Paulo Futebol Clube. Detalhe: a Locaweb era a patrocinadora do time. A editora da CNN Octavia Nasr postou uma mensagem simpática ao movimento islâmico Hezbolah e acabou demitida.

"As pessoas podem fazer bobagem usando o nome da empresa a partir de seus celulares ou da conexão de casa. Portanto, o RH deve preocupar-se em esclarecer esses aspectos a seus colaboradores de qualquer forma, proibindo ou não o uso de redes dentro do escritório", diz Andrade.

Algumas empresas que já criaram códigos de conduta para uso de redes sociais começam a liberar certas ferramentas na rede interna. Na Algar, empresa do setor de telecom, o uso de redes sociais é liberado caso a caso em seus 12 escritórios pelo Brasil. As gerências de RH e TI decidem em cada unidade como agir. Na Wickbold, por exemplo, o acesso às redes foi liberado para alguns funcionários das áreas técnicas, administrativas e vendas, mas não para o setor operacional, que trabalha na produção de pães e biscoitos.

Já o laboratório Novartis decidiu criar sua própria rede social na intranet, na qual colaboradores criam perfis e trocam informações. Segundo a empresa, seus 800 funcionários têm acesso à rede que, além de fomentar o relacionamento interno, publica fóruns, enquetes e pesquisas. Na avaliação da Novartis, a criação de uma rede social interna teve forte impacto motivacional e permitiu acelerar o fluxo de trabalho. Entre as características da rede está a possibilidade de compartilhar ideias, comentar notícias e deixar sugestões de novas práticas. Ainda há um longo caminho para o RH de cada empresa determinar até que ponto pode liberar o acesso às redes sociais. Mas é bom que elas não demorem muito a definir o melhor caminho para si.

Fonte: Melhor: gestão de pessoas, ago. 2010. Disponível em: <http://revistamelhor.uol.com.br>. Acesso em: 16 set. 2010.

A reprodução de artigo é exclusiva aos fins educacionais