



PROJETO DE PESQUISA

Zonas nebulosas entre identidades profissionais e pessoais nas Redes Sociais Online

RESUMO

Este projeto de pesquisa tem por objetivo compreender como indivíduos gerenciam suas identidades pessoais e profissionais nas Redes Sociais Online (RSOs). Para isso, serão discutidos artigos que permitam a reflexão teórica e conceitual sobre a forma como os indivíduos constroem suas carreiras, usam as RSOs, tais como Instagram, Tik Tok, Facebook, LinkedIn e gerenciam suas identidades nestes ambientes de interação online. A partir da leitura e discussão de artigos, serão desenvolvidos artigos que permitam responder à seguinte questão de pesquisa: como indivíduos gerenciam suas identidades pessoais e profissionais nas redes sociais online? Espera-se que esta pesquisa contribua para o avanço nas teorias de gerenciamento de fronteiras, por meio da compreensão de aspectos individuais, em grupo e organizacionais relacionados às consequências das RSOs para as relações de trabalho. Em termos práticos, espera-se que os alunos participantes do projeto possam refletir sobre o uso dessas ferramentas online e como essas podem estar relacionados à sua realidade.

Palavras-Chave: Gerenciamento de Fronteiras; Redes Sociais Online; Identidades.

1 CONTEXTO DO PROJETO DE PESQUISA

“Blur” é um termo em inglês comumente utilizado para se referir a algo que está difícil de ver, encoberto, uma espécie de névoa. Nos ambientes de interação online, especialmente nas redes sociais online (RSOs) (Rothbard *et al.*, 2022). A dualidade entre identidades ocupacionais e pessoais pode se constituir de zonas nebulosas, levantando questões complexas para os trabalhadores modernos, tais como até onde vai o limite entre o pessoal e o profissional (Barros *et al.*, 2023).

O tema motivou uma série de estudos no cenário internacional nos últimos cinco anos, incluindo as obras de Tempelaar e Rosenkranz (2019), Rothbard, Ramarajan, Ollier-Malaterre e Lee (2022), Bartels, Van Vuuren e Ouwerkerk (2019). Segundo um desses estudos, realizado por Bartels *et al.*, (2019, p. 325):



Os colaboradores com percepções positivas sobre a qualidade das suas relações online e que estão associados a pessoas com um certo grau de poder identificar-se-ão mais fortemente com a organização. Desfocar as fronteiras entre a vida profissional e a vida privada através das redes sociais pode levar a resultados positivos. Assim, quando um colega também é amigo online no Facebook, esta relação pode eventualmente levar a um melhor ambiente de trabalho tanto para os colaboradores como para a sua organização.

A resposta dos trabalhadores às zonas nebulosas entre suas identidades ocupacionais e pessoais nas RSO é, portanto, multifacetada e influenciada por uma variedade de fatores individuais e contextuais. Em primeiro lugar, muitos profissionais optam por adotar uma abordagem de segregação estrita, mantendo perfis separados para fins pessoais e profissionais (Ollier-Malaterre *et al.*, 2013). Isso ajuda a preservar a privacidade e evitar a mistura de informações sensíveis. Por outro lado, alguns trabalhadores escolhem abraçar essa fusão de identidades, aproveitando a oportunidade para humanizar sua imagem profissional, compartilhando interesses pessoais e engajando-se em conversas históricas com colegas e clientes (Xie *et al.*, 2022).

Além disso, a conscientização sobre os possíveis riscos e benefícios desse entrelaçamento é fundamental. Os trabalhadores estão cada vez mais conscientes dos possíveis impactos em suas carreiras, desde oportunidades de networking até possíveis consequências negativas, como discriminação ou perda de emprego. Portanto, muitos adotam uma abordagem estratégica, equilibrando cuidadosamente o que analisa online e com quem o reúne (Tempelaar; Rosenkranz, 2019).

As empresas também desempenham um papel importante nesse cenário, estabelecendo políticas e diretrizes claras para o uso das redes sociais por parte de seus funcionários. Alguns incentivam a participação ativa de funcionários nas redes sociais como parte de suas estratégias de marketing e branding, enquanto outras impõem restrições mais rigorosas para proteger a concessão da empresa (Fong, 2020).

Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é compreender como os trabalhadores respondem às zonas nebulosas geradas entre as identidades ocupacionais e pessoais nas RSOs. De forma específica, esta pesquisa busca analisar a interface trabalho-lar e zonas nebulosas (chamada de *boundary blurring*), analisar as respostas dos



trabalhadores às zonas nebulosas geradas entre as identidades ocupacionais e pessoais nas redes sociais e identificar como os indivíduos criam formas de gerenciamento das identidades pessoais e profissionais neste cenário.

Para responder ao objetivo proposto, será realizada uma pesquisa qualitativa por meio de entrevistas com supervisores e subordinados diretos que possuam relação de trabalho presencial e interface de relacionamento via RSOs pessoais (tais como Facebook, Instagram e Tik Tok, para citar alguns). Os resultados serão apresentados a partir de um modelo teórico que busca propor avanços para o fenômeno estudado.

Espera-se que esta pesquisa contribua para o avanço nas teorias de gerenciamento de fronteiras e uso de redes sociais online, por meio da compreensão de aspectos individuais, em grupo e organizacionais relacionados à temática. Em termos práticos, espera-se que os alunos participantes do projeto possam refletir sobre uso de ferramentas tecnológicas e como essas podem estar relacionados à sua realidade.

2 INSCRIÇÕES

Serão oferecidas 12 vagas prioritariamente aos alunos do curso de Administração e que atuaram como ouvintes no projeto de pesquisa de Proatividade de Carreira, realizado durante o semestre 2024.2. No caso de não preenchimento de todas as vagas, as oportunidades de atuação no projeto de pesquisa serão estendidas aos discentes dos cursos de Direito e de Pedagogia. Os discentes candidatos serão selecionados por meio da análise do coeficiente de rendimento, tendo a ordem de inscrição no projeto como critério de desempate. O projeto de pesquisa poderá contar com a participação de docentes, sem a necessidade de inscrição prévia.

3 METODOLOGIA E PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO

O projeto de pesquisa terá duração mínima de um ano, podendo ser estendido, conforme continuidade de atuação dos grupos de pesquisa. No primeiro semestre, serão desenvolvidas capacitações pela coordenadora do projeto em leitura acadêmica,



elaboração de projetos de pesquisa e escrita de artigos científicos. Como primeira entrega, todos os participantes deverão desenvolver, individualmente, em duplas ou em trios, projetos de pesquisa para desenvolvimento de artigos científicos com foco no tema.

A partir do segundo semestre, os projetos de pesquisa serão colocados em prática, por meio de novas capacitações pela coordenadora do projeto, desta vez sob aspectos metodológicos, produção e análise de dados qualitativos e submissão de artigos para publicação em periódicos nacionais de fator de impacto regido pelo Qualis de Administração. Os artigos científicos desenvolvidos pelos alunos serão submetidos a revistas em coautoria com a coordenadora do projeto.

As reuniões ocorrerão semanalmente, com duração de 1 hora, presencialmente na Faceli. As exceções e eventualidades serão tratadas caso a caso. Para obtenção dos certificados de participação, os participantes deverão ter frequência mínima de 75% nas reuniões do grupo de pesquisa. Por fim, os participantes terão direito a certificados de atividades complementares, vinculados à apresentação dos projetos de pesquisa, no primeiro semestre do projeto, e aos artigos completos e submetidos, no segundo semestre do projeto. Adicionalmente, os certificados também estão vinculados à participação dos alunos na Jornada Científica da Faceli, bem como apresentação dos trabalhos desenvolvidos.

4 PARTICIPANTES E CERTIFICAÇÃO

Haverá duas modalidades de participantes:

I – pesquisadores;

II – ouvintes.

Os pesquisadores desenvolverão projetos e artigos científicos dentro da temática do grupo de pesquisa.

Os ouvintes serão aceitos caso nem todas as vagas do projeto tenham sido preenchidas. Serão considerados também ouvintes os participantes que não entregarem os projetos ou artigos científicos dentro do prazo fixado pela coordenadora.



Os participantes receberão certificados de atividades complementares da seguinte forma:

I – pesquisadores que entregarem os projetos de pesquisa no prazo fixado terão direito ao certificado de 20 horas;

II – pesquisadores que entregarem os artigos científicos no prazo fixado terão direito ao certificado de 30 horas;

III – ouvintes terão direito ao certificado de 10 horas.

Todos os participantes deverão ter frequência mínima de 75% das reuniões do grupo de pesquisa.

5 CRONOGRAMA DO PROJETO

Data	Atividade
10/03/2025	Início das atividades de pesquisa (mediante aprovação do projeto)
17, 24 e 31/3 7 e 14/4 5, 12, 19 e 26/5 2, 9, 16 e 23/6	Atividades relacionadas ao desenvolvimento do grupo de estudos e desenvolvimento dos projetos. Presencialmente na Faceli ou de forma remota, das 17h15 às 18h15.
30/06/2025	Apresentação do relatório parcial e solicitação de prorrogação do projeto.

5 REFERÊNCIAS

ACQUISTI, Alessandro; FONG, Christina. An experiment in hiring discrimination via online social networks. **Management Science**, v. 66, n. 3, p. 1005-1024, 2020.

BARROS, Marcos et al. Online identities in and around organizations: A critical exploration and way forward. **Organization**, v. 30, n. 1, p. 3-20, 2023.

BARTELS, Jos; VAN VUUREN, Mark; OUWERKERK, Jaap W. My colleagues are my friends: The role of Facebook contacts in employee identification. **Management Communication Quarterly**, v. 33, n. 3, p. 307-328, 2019.



NIFADKAR, Sushil S.; WU, Wen; GU, Qian. Supervisors' work-related and nonwork information sharing: Integrating research on information sharing, information seeking, and trust using self-disclosure theory. **Personnel Psychology**, v. 72, n. 2, p. 241-269, 2019.

OLLIER-MALATERRE, Ariane; ROTHBARD, Nancy P.; BERG, Justin M. When worlds collide in cyberspace: How boundary work in online social networks impacts professional relationships. **Academy of Management Review**, v. 38, n. 4, p. 645-669, 2013.

OLLIER-MALATERRE, Ariane et al. Connecting with coworkers on social network sites: strategies, social norms and outcomes on work relationships. 2018.

OLLIER-MALATERRE, Ariane; JACOBS, Jerry A.; ROTHBARD, Nancy P. Technology, work, and family: Digital cultural capital and boundary management. **Annual Review of Sociology**, v. 45, n. 1, p. 425-447, 2019.

ROSENTHAL-VON DER PÜTTEN, Astrid M. et al. "Likes" as social rewards: Their role in online social comparison and decisions to like other People's selfies. **Computers in Human Behavior**, v. 92, p. 76-86, 2019.

ROTHBARD, Nancy P. et al. OMG! My boss just friended me: How evaluations of colleagues' disclosure, gender, and rank shape personal/professional boundary blurring online. **Academy of Management Journal**, v. 65, n. 1, p. 35-65, 2022.

XIE, Lola; PINTO, Juliet; ZHONG, Bu. Building community resilience on social media to help recover from the COVID-19 pandemic. **Computers in Human Behavior**, v. 134, p. 107294, 2022.