



Revista Organizações & Sociedade
2025, 32(111), 001-031

© Autor(es) 2025

Seção: Artigo

10.1590/1984-92302022v32n0004PT

e-location: ev32n0004PT

eISSN 1984-9230 | ISSN 1413-585X

www.revistaoes.ufba.br

NPGA, Escola de Administração

Universidade Federal da Bahia

Editora Associada:

Letícia Dias Fantinel

Recebido: 26/02/2024

Aceito: 16/10/2024

Fofoca e conflitos como práticas de socialização de porteiros em suas relações de trabalho em um edifício residencial

Lourival Ribeiro Chaves Júnior^a

Marcio Pascoal Cassandre^a

^a Universidade Estadual de Maringá, Maringá, Brasil

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar as práticas de socialização de porteiros(as) em suas relações de trabalho em um edifício residencial. Adota-se a noção de sociabilidade de George Simmel para investigar as práticas. Observações e entrevistas foram realizadas com os porteiros de um edifício residencial em Maringá, Paraná. Esta pesquisa evidenciou as dinâmicas relacionadas ao trabalho de porteiros idosos em edifícios residenciais, destacando o papel das práticas de socialização, mediante as fofocas e conflitos, na organização das rotinas de trabalho. Identifica-se que a fofoca tem a função de otimizar e equilibrar o trabalho dos porteiros. E os conflitos demonstram o etarismo presente e a situação econômica precária na qual os porteiros idosos, além do trabalho formal, precisam realizar serviços extras para suas subsistências. Esses resultados levam à contribuição teórica que reside em revelar as práticas de socialização, fofocas e conflitos como mecanismos de sociabilidade nas relações de trabalho.

Palavras-chave: envelhecimento; trabalhadores idosos; sociabilidade; fofoca; conflitos.

Introdução

O processo de envelhecimento da população brasileira tem sido foco de importantes reflexões nas pesquisas organizacionais (da Silva & Helal, 2022; Seidl *et al.*, 2022; Sousa & Baltazar, 2023; Vasconcelos, 2012). Estudos como o de Amorim *et al.* (2019) têm evidenciado a ampliação da participação de profissionais idosos no mercado de trabalho. O crescimento destes estudos no Brasil e no Mundo é reflexo do processo de envelhecimento da população que tem suscitado reflexões em diferentes campos do conhecimento sobre os efeitos sociais (Minkler & Estes, 2020; von Hippel *et al.*, 2008), econômicos (Minkler & Estes, 2020), antropológicos (Buch, 2015; Lamb, 2014), políticos (Wong & Carvalho, 2006) e de saúde (Cavanaugh & Blanchard-Fields, 2019; Lima-Costa, 2018; Veras & Oliveira, 2018) em diferentes sociedades.

No Brasil, se na década 1990 a taxa geométrica de crescimento da população era de 1,93 e o número de pessoas consideradas idosas, com sessenta anos ou mais, era de cerca de dez milhões (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2000), atualmente se registrou a menor taxa geométrica, 0,52%, e o número de idosos em 2022 foi de mais de 32 milhões (IBGE, 2023a, 2023b). Essa redução populacional, somada ao aumento de idosos no Brasil, impacta potencialmente na composição da força de trabalho no país. Desse modo, trabalhadores idosos e suas singularidades se tornam o centro de discussão na sociedade e na academia (Caines *et al.*, 2020; Johnson *et al.*, 2017; Pfrombeck *et al.*, 2024; St-Onge & Beauchamp Legault, 2022; Tschopp *et al.*, 2016). No entanto, estudos no Brasil sobre trabalhadores idosos e envelhecimento no trabalho ainda são incipientes na área de administração (Silva *et al.*, 2021).

Apesar de estudos como o de da Silva & Helal (2019) terem destacado a necessidade desse debate, essa temática ainda precisa ser amplamente discutida, especialmente a partir de categorias teóricas que possibilitem compreender o cotidiano laboral destas pessoas nesse processo de transição demográfica de composição do mercado de trabalho brasileiro. Isso porque diversos estudos já têm destacado a importância das interações sociais e das sociabilidades nas relações de trabalho (Basford & Offermann, 2012; Lin & Kwantes, 2015; Mesquita *et al.*, 2020; Winslow *et al.*, 2019). Embora a interação seja algo elementar no trabalho, a sociabilidade entre os trabalhadores idosos e outras pessoas pertencentes aos seus lugares de trabalho não é alvo de pesquisas acadêmicas brasileiras.

O conceito de sociabilidade adotado neste estudo se refere à forma de associação e está conectado à realização determinada pelo conteúdo da associação (Simmel, 1949). Essa noção de sociabilidade não se caracteriza apenas por uma simples interação social, mas pela análise da experiência vivida e seus modos sociais de organização, revelando o conflito de ordens normativas e arquétipos culturais mais abrangentes da sociedade (Maia, 2001). A perspectiva teórica deste estudo é a simmeliana (Simmel, 1949). Diante disso, o enfoque epistemológico se encontra na Sociologia Formal, em que George Simmel desenvolveu seu conceito de sociabilidade (Fantinel, 2016). A sociologia do autor é conceituada como sociologia da interação (Tedesco, 2007).

Considera-se como campo de pesquisa os trabalhadores porteiros. Na classificação de trabalhos intermitentes, os porteiros de edifícios estão entre as vinte principais ocupações no cenário brasileiro (Relação Anual de Informações Sociais [RAIS], 2022). Apesar dessa relevância no mundo do trabalho, os porteiros idosos são excluídos das análises organizacionais.

Exposto isso, o objetivo deste estudo é analisar as práticas de socialização de porteiros(as) em suas relações de trabalho em um edifício residencial. Entende-se por práticas de socialização as formas de associação ou interação (Simmel, 1949) existentes nas relações de trabalho, que neste contexto se refere à portaria de um edifício residencial. Além de identificar quais são as práticas de socialização adotadas pelos porteiros, busca-se analisar as tensões existentes nessas práticas das suas dinâmicas de trabalho.

Para a produção do material empírico, foram realizadas observações e entrevistas. Utiliza-se a análise interpretativa para análise dos diários de campo e das transcrições. Este estudo contribui para a literatura sobre envelhecimento nas organizações ao identificar as práticas de socialização, focos e conflitos como mecanismos de sociabilidade nas relações de trabalho.

Além desta introdução, apresenta-se na próxima seção a fundamentação teórica, seguida do percurso metodológico, depois resultados e discussão, e considerações finais.

Fundamentação teórica

Etarismo e trabalhadores idosos

Por muito tempo, o envelhecimento foi definido unicamente por aspectos marcados pela idade cronológica (Silva *et al.*, 2021). Por exemplo, a contagem de anos a partir da data de nascimento. E a idade cronológica ainda é um fator utilizado em vários países para definir quem é uma pessoa idosa. No Brasil, aos sessenta anos de idade, um indivíduo é reconhecido como uma pessoa idosa, a qual adquire direitos específicos. Em busca de compreensões mais amplas acerca do fenômeno, surgiram perspectivas como a biopsicossocial, que integra as dimensões biológicas, psíquicas e socioculturais. Para de Moura e Freitas (2023), compreender o processo de envelhecimento como uma categoria construída socialmente possibilita entender que esse processo transcende etapas de ciclo biológico. Nesse sentido, a condição do envelhecimento ou de quem é considerado uma pessoa idosa envolve tais dimensões.

O aspecto biológico ou físico inclui elementos como mudanças no funcionamento dos órgãos e envelhecimento celular (Whitbourne & Whitbourne, 2020). A dimensão psíquica envolve aspectos cognitivos de memória e aprendizagem que se alteram com a idade (Whitbourne & Whitbourne, 2020). O aspecto sociocultural diz respeito aos papéis que os indivíduos possuem na sociedade, comportamentos, linguagem e hábitos (Cavanaugh & Blanchard-Fields, 2019). Essa dimensão sociocultural também revela a subjetividade em como os indivíduos se percebem e tomam decisões a partir da percepção de envelhecimento sobre si: enquanto algumas pessoas param de trabalhar ao chegar na idade da aposentadoria, outras continuam.

Além disso, a cultura é relevante (Koury, 2014) porque essa cultura mostra que a forma como as pessoas definem idade varia entre culturas. Por exemplo, enquanto nas culturas Ocidentais existem papéis sociais diferentes para pessoas de vinte e sessenta anos, em outras, esses papéis sociais não divergem (Cavanaugh & Blanchard-Fields, 2019). E do ponto de vista político brasileiro, pessoa idosa é alguém aos sessenta anos, no entanto, no mercado de trabalho, aos cinquenta anos os indivíduos já são vistos como improdutivos em função do etarismo. Desse modo, embora seja complexo definir quem é uma pessoa idosa ou um trabalhador idoso, as noções sobre o tema precisam considerar as condições biopsicossociais.

O etarismo, uma categoria discutida na sociedade e nos estudos sobre trabalhadores idosos, é compreendido por Robert Butler (1980), criador do termo *ageism*, a partir de três noções: (a) atitudes prejudiciais contra pessoas idosas, (b) práticas discriminatórias nos empregos e (c) políticas institucionais que sustentam estereótipos sobre o envelhecimento. O etarismo está presente em múltiplos espaços sociais, como na mídia, instituições governamentais e no mercado de trabalho (Goldani, 2010). Isso porque os valores enraizados na sociedade fazem com que a velhice seja percebida como o período mais severo do tempo sobre o indivíduo (Rodrigues, 2022).

Diante desse contexto, estudos sobre etarismo têm crescido (Ayalon *et al.*, 2019; Higgs & Gilleard, 2022; Marques *et al.*, 2020; Swift & Chasteen, 2021) e autores (Levy *et al.*, 2022) analisam as práticas etaristas e as chamam de “crise etarista mundial” por serem recorrentes em vários países e dimensões da vida dos indivíduos. Por exemplo, estudos têm evidenciado que pessoas idosas enfrentam etarismo ao utilizar transportes públicos (de Moura & Freitas, 2023), sistemas de saúde (Chrisler *et al.*, 2016) e no mercado de trabalho. Além disso, o etarismo é atravessado pelas categorias de raça e etnia (Williams & Wilson, 2001), diversidade sexual, gênero (Kneale *et al.*, 2021) e classe social (Lang *et al.*, 2009).

Para as pessoas negras idosas, a discriminação por idade acentua a opressão nessa fase da vida, além das experiências de racismo vivenciadas (Steward *et al.*, 2023). A intersecção de raça e etarismo agrava a desvantagem vivida por pessoas historicamente excluídas (Farrell *et al.*, 2022). Em um estudo realizado por Steward *et al.* (2023), uma atendente negra e idosa revela ser ignorada por clientes ao optarem por seus colegas jovens e brancos. Isso ilustra como o etarismo é racializado a partir da idade e raça (Steward *et al.*, 2023).

Na intersecção da idade com a classe social, o etarismo se revela à medida que se observam as distinções e privilégios entre pessoas idosas ricas e pobres. Lang *et al.* (2009) argumentam que a condição socioeconômica da pessoa idosa está associada com aspectos de bem-estar e, quando os indivíduos são pobres e vivem em lugares desfavorecidos são mais vulneráveis. Incluso, sob a perspectiva das relações sociais, estudos (Krause & Borawski-Clark, 1995) identificaram que existem diferenças entre pessoas idosas de classe alta e com formações acadêmicas e as de classe baixa no que diz respeito ao suporte social recebido na velhice.

De maneira similar ao que acontece na sociedade, nos espaços organizacionais, estudos evidenciam que, para além das questões de gênero, a idade também desempenha um papel, pois mesmo na posição de executivas, parece não existir lugar para o envelhecimento feminino (Cepellos & Tonelli, 2022). Ao envelhecerem nas organizações, as mulheres precisam lutar contra o etarismo relacionado à (a) aparência física, como pintarem os cabelos brancos, pois é um sinal de envelhecimento e relacionado com aspectos negativos, enquanto para os homens é um sinal de charme, e a suas (b) capacidades, ao enfrentarem a desvalorização de suas habilidades como no início de suas carreiras (Cepellos & Tonelli, 2022).

Diversas áreas científicas têm se dedicado ao estudo do fenômeno. Estudos seminais no campo da sociologia (Bytheway, 1995; Goldstein & Beall, 1981; Palmore, 1999), em especial a sociologia do envelhecimento e etarismo (Lynott & Lynott, 1996; Marshall, 2007), já apontavam a separação social entre jovens e pessoas idosas (Hagestad & Uhlenberg, 2005).

É na gerontologia que o conceito de etarismo foi elaborado pelo gerontologista Robert Butler (1980) e que estudos contemporâneos se baseiam. Na psicologia, ainda na década de 1980, estudos

já exploravam o tema (Gatz & Pearson, 1988; Kimmel, 1988) e, períodos depois, o etarismo foi abordado com outra categoria: estereótipo (Nelson, 2002). Nos campos da gerontologia e psicologia também surgiram perspectivas teóricas importantes, como a *life stage perspective* (Zacher & Froidevaux, 2021) e, principalmente, a *lifespan*, no qual se entende que o envelhecimento envolve a constância e mudança no comportamento ao longo da vida (Baltes, 1987).

Nos estudos organizacionais, pesquisas sobre etarismo discutem o etarismo enfrentado por trabalhadores idosos no mercado de trabalho (Amorim *et al.*, 2019; King & Bryant, 2017; Vasconcelos, 2012; Yeung *et al.*, 2021), e suas implicações dentro deste contexto, por exemplo, na retenção de profissionais idosos (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011) e nas práticas de gestão desses indivíduos (Armstrong-Stassen, 2008; Boehm *et al.*, 2021).

Alguns autores (Loth & Silveira, 2014) identificaram três percepções estereotipadas acerca de trabalhadores idosos. A primeira, percepções estereotipadas de si mesmo, as pessoas idosas atribuem aspectos positivos relacionados à idade: maturidade e experiência. A segunda, percepções dos outros, associa-se a características negativas como declínio das capacidades físicas e cognitivas. Por fim, nas percepções dos jovens, há um paradoxo entre características positivas e negativas, o qual resulta na percepção de competição por espaços organizacionais.

Para Goldani (2010), a discriminação por idade ocorre quando crenças negativas relacionadas à velhice se materializam. Simbolicamente, capacidades declinam-se e as pessoas são deslocadas do trabalho e da vida social (Rodrigues, 2022). E socialmente, diante da exigência jovial para atender ao mercado, legitima-se a incapacidade produtiva da pessoa idosa (Rodrigues, 2022). A ausência de inclusão de pessoas idosas no trabalho decorre da valorização da jovialidade para a economia, que vincula o fim do período produtivo à idade e exclui esses indivíduos (Paolini, 2016).

Nesse sentido, pesquisas apontam que atributos negativos são postos sobre trabalhadores idosos: limitação da realização de trabalho físico pesado, pouca flexibilidade e dificuldade para adaptação às mudanças e novas tecnologias (Cepellos & Tonelli, 2017). Tais conflitos podem chegar a situações extremas e assédios podem ser observados (Tonelli *et al.*, 2020), por exemplo, piadas acerca da idade, falas ofensivas diante de colegas ou clientes, ofensas sexuais e até agressões físicas (Blackstone, 2013).

Focando nas potencialidades dos trabalhadores idosos, estudos recentes sugerem que eles devem ser considerados como ativos valiosos, pois seus conhecimentos e expertises produzem uma fonte autêntica de capital intelectual (Vasconcelos, 2018), e há também atributos positivos acerca desses profissionais: maior equilíbrio emocional, fidelidade à empresa, pontualidade, maior capacidade de executar diagnósticos quando comparados aos mais jovens e níveis baixos de absenteísmo (Cepellos & Tonelli, 2017).

Apesar de os estudos mostrarem a potencialidade de se ter trabalhadores idosos (Tonelli *et al.*, 2020), pesquisas empíricas demonstram que práticas etaristas no Brasil são presentes antes da entrada dos indivíduos nas organizações, como barreiras nos processos de recrutamento e seleção (Amorim *et al.*, 2019; Cepellos & Tonelli, 2017). E quando estão inseridos na organização, ocorre a falta de políticas de retenção (Tonelli *et al.*, 2020) e adequação do trabalho como aspectos de saúde e ergonomia (Cepellos & Tonelli, 2017). Desse modo, é vista uma ausência e falhas de práticas de gestão de idade nas organizações brasileiras.

Embora seja difícil definir quem pode ser considerado um trabalhador idoso, os estudos se referem a pessoas acima de cinquenta anos (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011; Amorim *et al.*, 2019). E neste estudo, opta-se pelo recorte etário acima de cinquenta anos por grande parte da literatura nacional e internacional definir dessa forma (Amorim *et al.*, 2019; Saba & Guerin, 2005; St-Onge & Beauchamp Legault, 2022), e por conflitos no trabalho associados à idade se acentuarem a partir dessa faixa etária.

Sociabilidade e modos de socialização

As pessoas vivem em um Mundo de encontros sociais que as envolvem de maneira face a face ou mediados por outros indivíduos (Goffman, 2012). Decorrente do reconhecimento da sociabilidade como parte fundamental da vida humana, diversas áreas, como a Educação (Yılmaz & Yılmaz, 2023; Weidlich & Bastiaens, 2019), Psicologia (Breil *et al.*, 2019; Brook & Schmidt, 2020), e Sociologia e Antropologia (Doré & Ribeiro, 2019; Grillo, 2019) têm abordado o conceito, e esse conceito tem sido investigado de diferentes maneiras nos estudos atuais.

Estudos recentes têm analisado o papel que a sociabilidade exerce para o engajamento em atividades (Yılmaz & Yılmaz, 2023), suas manifestações nos indivíduos ao longo de suas vidas (Brook & Schmidt, 2020), e como a sociabilidade, nas interações sociais, é moldada pela personalidade e situação na qual os indivíduos estão (Breil *et al.*, 2019). Além disso, a literatura também discute as diferenças da sociabilidade que ocorre em ambientes físicos (Thurnell-Read, 2021) e digitais, e das próprias diferenças do digital entre ligação e envio de mensagem (Harari *et al.*, 2020).

Em análises sobre como transformações no ambiente afetam a sociabilidade, algumas pesquisas apontam que intervenções urbanas neoliberais reduzem a sociabilidade dos moradores e seu senso de pertencimento ao bairro em que vivem (Link *et al.*, 2022). E nesses ambientes, os indivíduos interagem mediante a sociabilidade passiva (pessoas lendo em um banco), efêmera (cumprimentos e pequenas conversas) e/ou duradoura (se encontrar com amigos na rua) (Mehta, 2019), ou com conflitos mediante uma sociabilidade violenta (Grillo, 2019; Silva & Menezes, 2019).

A sociabilidade de diferentes grupos também é abordada na literatura. Santos e Martinelli (2019) analisaram a sociabilidade das pessoas travestis e transexuais e identificaram que essas pessoas enfrentam dificuldades de sociabilidade constituídas de desigualdade, intolerância e violência na família e no trabalho. E Santos *et al.* (2020) exploraram como crianças com deficiência física interagem dentro do esporte. Para as crianças do sexo masculino, a performance no esporte reafirma a masculinidade por meio da força, enquanto para as meninas, identidades foram reafirmadas por características do corpo que geram atração.

A noção de sociabilidade que se adota nesta pesquisa é entendida como uma forma de associação pura, liberta de conteúdo e substância (Simmel, 1949). Para George Simmel, a sociedade existe fundamentada nas interações sociais de uns para com ou contra os outros (Tedesco, 2007). Diferentes autores, tais como Barros (2008), Fantinel *et al.* (2012), Fantinel e Fischer (2012), Chiesa e Kihara (2015) e Frisby e Featherstone (1997) apresentam perspectivas complementares sobre o conceito de sociabilidade a partir de Simmel. Ambos concordam que Simmel é reconhecido como um dos principais estudiosos desse tema, enfatizando a sociabilidade como uma forma autônoma e lúdica de associação, na qual a interação entre os indivíduos desempenha um papel fundamental.

Este autor destaca a importância da cordialidade, amabilidade e da busca por estabelecer laços sociais, com a sociabilidade sendo livre de conteúdos específicos e autônoma em si mesma.

Fantinel *et al.* (2012) expandem a compreensão da sociabilidade, considerando-a como uma forma de socialização humana, na qual as interações recíprocas constituem e dissolvem a sociedade. Os autores destacam que a sociabilidade é uma forma lúdica arquetípica de organização da experiência humana, enfatizando que seu interesse e objetivo residem na própria interação. A conversação é apresentada como uma modalidade básica de sociabilidade, na qual o conteúdo não é o propósito em si, mas o meio pelo qual o vínculo social é mantido. Já Fantinel e Fischer (2012) destacam a evolução do conceito de sociabilidade ao longo do tempo, com a antropologia se somando às considerações sociológicas de Simmel. Essas autoras ressaltam a abordagem empírica da sociabilidade, analisando modos, padrões e formas de relacionamento social concreto em contextos de interação e convívio social. Além disso, destacam o ressignificado da sociabilidade pela Escola de Chicago, que a aborda como uma análise da mudança social e das concepções espacializadas do social e do espaço.

Chiesa e Kihara (2015) exploram o “impulso de sociabilidade” presente nas interações sociais, enfatizando sua forma autônoma e lúdica de *sociação*. As autoras ressaltam que a sociabilidade vai além do conteúdo específico, agregando um sentimento de satisfação por estar socializado e valorizando a formação da sociedade como um todo. A sociabilidade é vista como uma forma de reduzir atritos e privilegiar o equilíbrio entre o impulso individual e a primazia do grupo.

Frisby e Featherstone (1997) apresentam a sociabilidade como uma interação pura, desprovida de objetivos externos, sendo vista como um jogo social ideal, no qual os participantes são considerados iguais. A sociabilidade pode se manifestar de diversas formas, desde a conversação até a coqueteria, e pode ser formalizada em regras de etiqueta e comportamento. No entanto, esses autores alertam para o risco de a sociabilidade se tornar uma caricatura de si mesma quando as formas sociais se tornam fins em si mesmas, resultando em sua desintegração.

Esses diversos autores contribuem para uma compreensão abrangente da sociabilidade, destacando sua autonomia, lúdica e desprovida de objetivos claros. A interação entre os indivíduos e a formação de laços sociais são elementos centrais desse fenômeno, que desempenha um papel importante na organização da sociedade. A sociabilidade é vista como uma forma de socialização humana, na qual o interesse reside na própria interação, mas também é influenciada por interesses específicos e dinâmicas de poder.

A sociabilidade permite compreender as interações sociais em contextos amplos e em lugares específicos, como nas relações de trabalho. Em contextos amplos, a sociabilidade tem sido compreendida como uma dimensão elementar do julgamento social que as pessoas usam para refletir sobre as outras e sobre si mesmas (Crocetti *et al.*, 2019). Isso porque a interação humana é revestida de símbolos (Doré & Ribeiro, 2019) e significados atribuídos às ações dos outros (Blumer, 2017).

E a maneira como alguns indivíduos se percebem a partir da sociabilidade impacta suas interações em distintos contextos (Crocetti *et al.*, 2019). Por exemplo, em um estudo realizado por Breil *et al.* (2019) foi identificado que, além da personalidade moldar a sociabilidade nas interações sociais (extrovertidos interagem mais), a situação também desempenha um papel nas relações, pois as pessoas tendem a interagir mais em situações positivas e de baixa obrigação. E embora as

estruturas sociais sejam constituídas por leis (Goffman, 1974), que possam restringir interações, a literatura de sociabilidade demonstra a existência de sentimentos de conexão social criados a partir da interação social facilitada pelo ambiente acolhedor que alguns contextos oferecem (Thurnell-Read, 2021).

Nesse processo de interação social, fofocas e conflitos estão presentes, conforme alguns autores mostram (Fonseca, 2000; Koury, 2014). Koury e Barbosa (2020), ao analisarem as interações em situações cotidianas de cidades pequenas, identificaram que a fofoca operou como forma de acessar a tensão criativa, revelando uma rede de solidariedade entre os moradores, mas que tanto une quanto separa os indivíduos na comunicação da cidade. Além disso, esses autores, ao analisarem Turner (2013), comentam que papéis sociais podem ser temporariamente suprimidos pelo sentimento de solidariedade. Como a fofoca envolve a interpretação que o indivíduo faz do outro e suas ações, as implicações não ocorrem somente pela possibilidade da mudança da notícia (Gaiarsa, 2015), mas envolve a reputação moral, por mais ordinária que seja a fofoca (Fonseca, 2000; Koury & Barbosa, 2020).

Ainda, sobre aspectos constitutivos da interação cotidiana, Kourry (2014) também buscou compreender as relações sociais em bairros de grandes cidades. Seu estudo revelou que, embora exista uma extensa rede de solidariedade e amizade, conflitos estão presentes nas interações sociais. E as tensões e brigas são vistas relativamente como banais. Desse modo, aspectos moral-emocional e cognitivo-comportamentais estão envolvidos nas fofocas e conflitos (Barbosa, 2018).

Nas relações de trabalho, as práticas de socialização se estabelecem de distintas maneiras. Chiesa e Kihara (2015) comentam que a sociabilidade emerge dos elementos simbólicos das interações no cotidiano do trabalho. Serrate e Fantinel (2014), em sua investigação, identificaram modos de sociabilidade dos funcionários de cafeterias. A socialização entre funcionários mediante a conversa em momentos de pouca movimentação no trabalho e a criação de vínculos sociais entre os funcionários e os clientes mais frequentes. O silêncio, movimentos contidos e conversas discretas também são práticas de socialização, que marcam a sociabilidade do lugar que remete a um espaço de silêncio. Nesse sentido, a sociabilidade também se estabelece de forma mais tímida e contida.

Outros estudos examinam como espaços já criados na lógica de socialização, como *coworking*, contribuem para o desenvolvimento de espaços para interação social (Mesquita *et al.* 2020). Para os autores, esses espaços são criados a partir de três práticas: (1) de autogestão, que envolve infraestrutura, (2), de associação de negócios agregados e sua interação, e (3), de associação de práticas comunitárias. E em cada prática surgem elementos essenciais para a criação de um espaço social, como a identidade social do lugar (Mesquita *et al.* 2020).

Suporte metodológico

Este estudo se aproxima do funcionalismo, uma vez que as práticas de socialização, fofoca e conflitos possuem funções no contexto do trabalho da portaria. Em função desta escolha teórica-epistemológica estar fundamentada em Simmel, que esteve associado à Escola Sociológica de Chicago e que teve em Simmel uma das suas principais fontes teóricas (Fantinel, 2016), pode-se considerar que este estudo também está alinhado à tradição dessa escola.

Para investigar as práticas de socialização, neste estudo qualitativo, utiliza-se observação participante moderada (Musante & DeWalt, 2010) e entrevista com roteiro semiestruturado (Chaves Júnior *et al.*, 2024). A investigação ocorreu em uma portaria de um edifício residencial que se denomina de edifício Medelin. O nome do local e todas as pessoas citadas nesta pesquisa tiveram seus nomes alterados, conforme diretrizes éticas.

O edifício Medelin está localizado próximo à Universidade Estadual de Maringá, Paraná, Brasil. A escolha desse lugar ocorreu por três motivos: (1) trata-se de um dos prédios para moradia de estudantes mais importantes, em função de boa localização, acessibilidade e estrutura, (2) os porteiros, geralmente, são uma categoria excluída na área de Administração, sobretudo porteiros idosos, e (3) pelos porteiros de prédios possuem acima de cinquenta anos, visto a literatura definir o trabalhador idoso como pessoas acima de cinquenta anos (Amorim *et al.*, 2019; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011; Cepellos & Tonelli, 2017).

O edifício Medelin possui treze andares e 132 unidades de apartamentos. Existem cinco funcionários no Medelin: quatro porteiros, sendo três homens e uma mulher, e uma zeladora. Além desses, há um síndico profissional, mas não é considerado funcionário do edifício. O edifício possui portaria 24 horas e os porteiros são escalados em regime de 12 por 36 horas. Os horários de troca são 07h e 19h. Todos os porteiros possuem a carteira de trabalho assinada, caracterizando um trabalho formal.

Para esta pesquisa, dos quatro porteiros no edifício, três participaram, dois homens e uma mulher, pois o outro tinha menos de cinquenta anos. A idade deles está entre 51 e setenta anos, e o tempo de trabalho no edifício é de oito a quinze anos. Em decorrência dos porteiros trabalharem em dias alternados, para complementar a renda, eles buscam serviços extras como venda de cosméticos, entrega de refeições por aplicativo e segurança em festas. Um dos porteiros, além de já ser aposentado, ainda faz serviços hidráulicos como extra. Com eles, foram feitas as observações e as entrevistas.

O acesso ao campo foi facilitado pela zeladora (Júlia) do prédio, pois um dos autores a conhece e, por ela ser a trabalhadora que mais está presente no edifício, sendo a que mais interage e conhece os porteiros. Isso facilitou o acesso ao campo. Foi explicado o propósito da pesquisa e solicitado se ela poderia conversar com os porteiros sobre o interesse. Após uma resposta positiva de Júlia, um dos autores foi à portaria do edifício, explicou os objetivos da pesquisa e perguntou se eles autorizavam a condução da pesquisa no local, a qual recebeu aprovação. O síndico do prédio também foi informado e deu parecer positivo.

As observações foram feitas pelo primeiro autor deste artigo. Nesse contato inicial com os porteiros, foi perguntado qual horário as observações poderiam ser realizadas de modo que não atrapalhasse suas rotinas de trabalho. Eles responderam que poderia ser feito a qualquer momento, e sugeriram os horários entre meio-dia e as duas da tarde e entre o final da tarde e início da noite, pois são os períodos nos quais há mais movimentação de moradores e pessoas externas. Optou-se por esses horários para seguir as sugestões deles e, sobretudo, porque o estudo buscava observar a interação dos porteiros.

Adotou-se a lógica da observação participante moderada, na qual o pesquisador é visto como tal, está presente no lugar de ação, interage com as pessoas, mas não participa ativamente (Musante & DeWalt, 2010). Tal escolha se justificou pela impossibilidade de uma participação mais

ativa ou completa, em função das restrições existentes pelas normas de trabalho na portaria. O pesquisador interagiu conversando com os porteiros, outros trabalhadores e moradores quando passavam pela portaria (por exemplo, bom dia ou boa tarde).

As observações aconteceram nos meses de abril a maio de 2023 na portaria do edifício. Conduziram-se onze dias de observações, algumas no período do meio-dia, outras no final da tarde, somando cerca de vinte horas. Além disso, as observações pelo primeiro autor aconteceram junto aos porteiros Liberato e Marta. Notas de campo foram realizadas para a produção dos diários de campo, conforme preconiza o método de observação (Musante & DeWalt, 2010).

As observações possibilitaram reconhecer ações que estavam além dos discursos, pois apenas com as entrevistas não se perceberiam as formas de sociabilidade (Chiesa & Kihara, 2015). As observações ajudaram, por exemplo, a ver as interações cotidianas dos porteiros e os elementos constituintes de processo, como os conflitos e fofocas existentes. Para explorar mais essas práticas de socialização, foram realizadas três entrevistas com os porteiros no mês de junho de 2023, que no total tiveram duração de 3h10min. O roteiro semiestruturado das entrevistas foi construído a partir das observações. Utilizou-se gravador para a realização das entrevistas, e foi solicitada a aprovação de cada participante.

O método escolhido, observação, apresenta limitações. Por exemplo, a presença do pesquisador no local pode influenciar o comportamento dos participantes, fazendo com que atuem de maneira diferente do usual, pois estão sendo observados. Isso pode ter implicado no que foi observado pelo pesquisador deste estudo, impossibilitando-o de analisar as interações em seu estado habitual. Entretanto, as entrevistas ajudaram a reduzir essas limitações. Nesse sentido, reconhece-se que a inserção do pesquisador altera em algum nível o local investigado. No contexto deste estudo, a observação conduzida por um dos autores alterou as interações usuais dos porteiros, uma vez que um “estrangeiro” se inseriu no ambiente de trabalho. Por exemplo, a forma de interagir dos porteiros entre os moradores e outros trabalhadores, o que não foi falado para não revelar, ou o que foi dito com o objetivo de desviar a atenção. Desse modo, as interações dos porteiros tiveram que adquirir novas formas, enquanto o pesquisador estava presente.

No entanto, o pesquisador adotou alguns cuidados na relação com os participantes. Além de ter apresentado informações de acordo com as diretrizes éticas de pesquisa (preservação da identidade e participação voluntária), os períodos das observações foram realizados segundo a permissão dos participantes. Durante as observações, o pesquisador informava que faria algumas anotações em sua agenda (diários de campo) para não esquecer e que, se eles quisessem, poderiam ver. Eles comentavam que não ligavam. Dois dos porteiros, quando conversavam e nas entrevistas com o pesquisador, demonstravam preocupação em não saber responder “direito” às perguntas ou contar algum acontecimento, porque o observador era um estudante de doutorado e eles não tiveram acesso à educação. O pesquisador dizia que não existia certo ou errado e que estava ali para aprender com eles, pois embora ele estivesse na Universidade, não sabia de tudo, mas que os participantes conheciam muito sobre seus trabalhos. Após essas interações, os participantes se sentiam mais à vontade. Em resumo, essas ações buscavam estabelecer uma relação de confiança e transparência.

Quanto ao lugar do pesquisador e participante em relação ao método escolhido, o lugar do participante foi central, pois é a partir de suas ações e interpretações que o repertório do fenômeno

estudado é produzido para que o pesquisador interprete e analise. Embora o pesquisador não tenha sido um membro da portaria, ele foi um agente ativo que, em algum grau, participou das práticas de socialização ao interagir com os porteiros e outros agentes, presenciando fofocas e conflitos, e ouvindo os discursos existentes do local estudado. Desse modo, enquanto o lugar dos participantes foi de construir o entendimento, o pesquisador adotou uma postura reflexiva que se apresenta nos próximos parágrafos.

Os diários de campo foram escritos em um documento *Word*. As entrevistas foram transcritas utilizando o software *Logus Academy* e, posteriormente, as entrevistas foram ouvidas novamente para ajustar as transcrições. A análise do material empírico partiu da interpretação e descrição densa (Geertz, 2008) dos diários de campo e das transcrições. Entende-se que essa escolha apresenta implicações e controvérsias. Para Geertz (2008), o que os pesquisadores chamam de dados são, na verdade, suas próprias construções das construções das outras pessoas. Isso implica reconhecer que o que se analisa ou interpreta neste artigo acerca das práticas de socialização são, na realidade, como afirma Geertz (2008), interpretações de segunda mão, pois somente os participantes fazem a interpretação de suas culturas em primeira mão. Isso significa que as descrições realizadas aqui são parte da realidade na qual os participantes vivem, não sendo possível acessá-la em sua totalidade. Além disso, o que se interpreta não é o discurso social bruto dos participantes, pois não se tem acesso diretamente, a não ser marginalmente ou uma pequena parte do que eles podem conduzir a entender (Geertz, 2008).

Apesar dessas controvérsias, o próprio Geertz (2008) aponta como lidar com essas questões e o potencial da análise interpretativa. Para o autor, a análise é selecionar estruturas significantes do comportamento humano que são concebidas como ação simbólica. Nesse sentido, o primeiro passo é estar atento ao comportamento das ações que se desenrolam, pois se ganha acesso a esse empírico simbólico inspecionando-o. A observação cuidadosa é uma maneira de capturar a teia de significados (Regasson, 2024). Desse modo, Geertz (2008) sugere que a análise deve começar pela interpretação das intenções dos participantes, para então passar à sistematização dessas interpretações. E que a descrição seja calculada segundo as construções que se supõem que os participantes utilizam para compreender as ações que lhes acontecem.

De maneira operacional, a análise se iniciou com a busca de excertos relativos à sociabilidade dos porteiros. Após a seleção, esse material foi analisado com o objetivo de identificar a configuração da sociabilidade. Em outras palavras, quais eram as práticas de socialização no contexto estudado. As categorias fofoca e conflitos emergiram. Novamente, análises foram realizadas nessas duas categorias lendo os excertos e foram identificadas subcategorias relativas a cada uma. Na próxima seção, apresentam-se os resultados da análise.

Resultados e discussão

Da análise interpretativa (Geertz, 2008) da sociabilidade foram identificadas duas práticas de socialização dos porteiros idosos do edifício residencial: fofoca e conflitos. A partir da fofoca emergiu entretenimento e otimização e equilíbrio, e dos conflitos, idade e trabalho (Ver Figura 1).

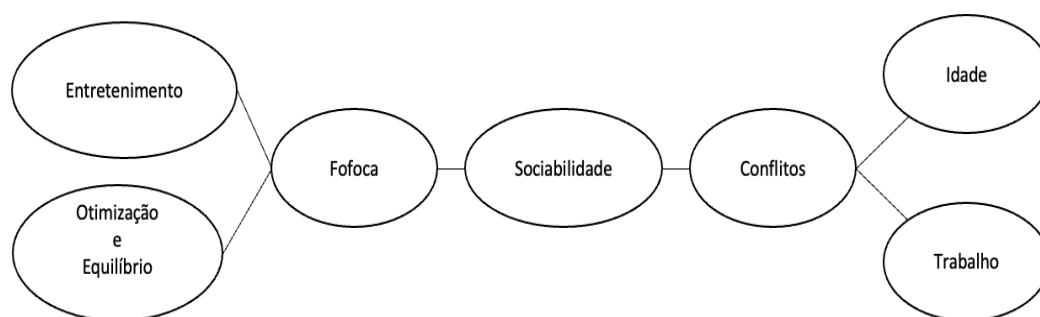


Figura 1. Sociabilidade dos trabalhadores idosos

Fonte: dados da pesquisa.

Sociabilidade

A sociabilidade dos porteiros acontece entre os próprios porteiros, com o síndico e a zeladora Júlia, pessoas que prestam serviço no edifício (gás, reparações e entre outros), pessoas de serviço de entrega, moradores e, algumas vezes, com as famílias dos moradores. A sociabilidade ocorre em espaços determinados, não sendo possível compreendê-la de maneira descontextualizada (Fantinel & Fischer, 2012). É na portaria que toda interação que surgirá no edifício se inicia, seja externa, ligando para os porteiros ou, o que mais acontece, as pessoas indo até o edifício. Em função de mais da metade da parede da portaria ser de vidro, os porteiros veem quem chega e sai do edifício e quem passa pela portaria também visualiza quem está na portaria.

A sociabilidade parte da iniciativa das pessoas com os porteiros. Embora os porteiros estejam disponíveis a quem queira tirar dúvidas ou conversar, a interação sempre vai depender mais do morador do que dos porteiros, pois não é função deles “ir” e “puxar” conversa, pois eles não podem buscar esse tipo de interação (Diário de Campo, 2023). Há moradores que cumprimentam os porteiros e outros que não. Os cumprimentos e as conversas com os porteiros possibilitam que eles memorizem os nomes dos moradores: “Eu memorizo quem me cumprimenta, quem passa e dá um bom dia, sorri, que conversa comigo, tem moradores que passam aqui e nem cumprimentam, nem olham, então esses eu não sei o nome” (Diário de Campo, 2023).

Essa aproximação, mediante conversas ou até apenas de cumprimentos, quando se passa pela portaria, permite que os porteiros reconheçam as vozes dos moradores quando eles ligam de seus apartamentos para a portaria para perguntar se há máquinas de lavar disponíveis, se há encomendas ou para tirar dúvidas: “Sabe por que eu reconheço pela voz? Por causa que a pessoa passa por aqui: “Oh, seu Liberato, bom dia! Boa tarde, seu Liberato” (Liberato, entrevistado 1, 2023).

O próximo passo, após ter seu nome memorizado e ter sua voz reconhecida – em função de os moradores tratarem bem os porteiros - pode ocorrer de os moradores receberem favores e terem vantagens no edifício, por exemplo, usar duas secadoras ao mesmo tempo (só é permitido utilizar uma secadora em um período máximo de três horas ao dia), ou exceder o prazo de três horas na máquina de lavar e não ter suas roupas retiradas (após três horas, se o morador não retirar suas roupas da máquina, um outro morador pode retirá-las e usar): “Quem é bacana comigo, quem cumprimenta, quem fala bom dia, pessoa que tem certa afinidade” (Diário de campo, 2023). É uma reciprocidade, o morador é educado com os porteiros, os porteiros ajudam os moradores, e como

gratidão, os porteiros recebem presentes e comidas: “Chegou um bolo desse tamanho assim, oh, recheado pra mim” (Liberato, entrevistado 1, 2023).

Nas interações, mesmo que mínimas, identifica-se a primeira prática de socialização: a fofoca.

Fofoca como entretenimento e otimização e equilíbrio

Como citado, é na portaria que as pessoas entram, saem, ligam, as compras chegam e onde dois televisores grandes mostram as imagens das 43 câmeras espalhadas pelo edifício. É na portaria que a dinâmica do edifício acontece e é observada. Como consequência, os hábitos dos moradores são conhecidos pelos posteiros:

O porteiro tem acesso praticamente a todas as intimidades do morador, eu sei com quem você entra, eu sei com quem você sai, eu sei a hora que você entra, eu sei a hora que você sai. Eu sei quais são os seus atos do supermercado porque as suas compras geralmente chegam aqui na portaria ... é a fama de todas as portarias de todos os condomínios que o porteiro ele sabe tudo, até os segredos mais íntimos das pessoas... por isso que o povo costuma dizer o porteiro é o fofoqueiro do condomínio. A gente sabe a rotina das pessoas. (Marta, entrevistada 2, 2023).

O fato de os porteiros saberem informações pessoais e as rotinas dos moradores faz com que eles sejam conhecidos como fofoqueiros, não apenas no contexto desta pesquisa, mas, como afirma Marta, em todas as portarias de edifícios. O cotidiano dos moradores vira alvo de fofoca ao ser compartilhado pelos porteiros. Por conhecer tão bem a rotina dos moradores, quando surgem comentários sobre algo, nem é preciso citar o nome do morador para saber que se trata dele: “Pelo assunto, eu e a Júlia, não precisa nem falar, a gente já sabe de quem se trata” (Marta, entrevistada 2, 2023).

Os comentários sobre o cotidiano do edifício, sobretudo, acerca dos moradores, acontecem em distintos momentos e situações, após um morador passar pela portaria ao sair do edifício ou na entrada quando acessa o elevador. Diante disso, a fofoca na portaria adquire um valor de descontração e promove a função de **entretenimento** (Foster, 2004) entre os trabalhadores do edifício:

Quando junta todo mundo ali na cozinha, às vezes faz um comentário de brincadeira assim: “Nossa, fulano deve ser muito gostosa, né? Porque cada dia tá com um. Não é uma coisa assim pra criticar, não deve se tomar o lado assim pejorativo não, a gente fala para descontrair... Numa conversa entre os colegas do condomínio [edifício] na portaria, o pessoal comenta: “ah, essa noite fulano, vieram dois caras no apartamento” “nossa, dois?” “Dois?” “A outro dia tarde veio três”. (Marta, entrevistada 2, 2023).

Comentários sobre encontros casuais de “pegação” são os que mais promovem o entretenimento. No entanto, como disse Marta, não são feitas críticas sobre isso, mas comentários em tons de brincadeira sobre esse assunto. Quando os porteiros estão com curiosidade sobre algo da vida dos moradores, que não conseguiram obter pela observação, eles perguntam de maneira descontraída e utilizam de estratégias de brincadeiras que promovem também entretenimento nos moradores, pois eles gargalham e participam da brincadeira: *“Às vezes eu pergunto: ‘ah, eu senti falta de você’. Eu crio esse argumento, né... aí eu perguntei para ela, isso é um gesto de brincadeira, né. ‘Eu tava quase mandando a polícia atrás que eu senti falta de você’... ela deu aquela risada”* (Liberato, entrevistado, 1). Importante falar que as perguntas sobre acontecimentos da vida do morador acontecem apenas com quem eles têm uma aproximação.

Algumas pesquisas apontam que a fofoca tem mais chances de ocorrer quando a interação entre as pessoas se transforma em relacionamento, no qual a socialização faz parte (Rosnow, 2001). No entanto, neste estudo, mesmo com os relacionamentos formados, a socialização da fofoca não ocorre entre todos os indivíduos. A fofoca no edifício acontece de maneira organizada. Há limites de quem participa da fofoca e onde essa pode estar. Quem participa da fofoca são os porteiros e alguns trabalhadores do edifício, geralmente Júlia. Eles fofocam entre si sobre os moradores, mas não fazem comentários de moradores para outros moradores: *“Observo, só que assim, eu não vou sair comentando no condomínio[edifício]... com moradores não, com moradores não porque isso pode prejudicar a gente, né”* (Marta, entrevistada 2, 2023).

Ao mesmo tempo que fofocam e gostam de fofoca, eles reconhecem que é preciso ter limites, pois a fofoca tem suas consequências. Antigos porteiros já gravaram moradores falando mal de outros porteiros. O intuito era provar que o específico morador não era amigo de Marta e que ela deveria ter cuidado. Marta ouviu a gravação, mas decidiu não tomar satisfação com a moradora que tinha fofocado sobre ela. Em função de moradores perceberem que os porteiros sabem sobre o fluxo de entrada e saída no edifício e conter câmeras, alguns moradores buscam informações consideradas delicadas. A namorada de um rapaz (moram juntos) viajou por uma semana e ele levou três mulheres diferentes para o apartamento. Quando a namorada chegou, foi até a portaria perguntar se o namorado tinha levado garotas enquanto ela estava fora. *“Olha a sinuca de bico”*, essa situação problemática (Diário de Campo, maio de 2023).

A fofoca, ao servir como uma forma de entretenimento e otimizadora do trabalho, também tem consequências emocionais. A fofoca pode tanto aliviar o estresse quanto criar divisões entre os porteiros e os moradores (Waddington, 2005). A interação constante em torno da fofoca cria uma esfera de confiança e desconfiança, dependendo do teor das conversas e das relações entre os envolvidos. Essas dinâmicas emocionais podem impactar diretamente o bem-estar dos trabalhadores, sobretudo quando são confrontados com situações delicadas que envolvem tanto o campo pessoal quanto o profissional.

Embora se tenha uma tendência de entender a fofoca como algo negativo, a fofoca também fornece aspectos positivos. Na literatura, a fofoca é classificada como positiva e negativa (Kniffin & Sloan Wilson, 2010; Kurland, & Pelled, 2000; Lee & Barnes, 2021). As consequências da fofoca são positivas quando geram confiança e cooperação (Lee & Barnes, 2021; Sun *et al.*, 2023), regulam negações emotivas (Dores Cruz *et al.* 2019) e aliviam o estresse (Waddington, 2005). E a parte negativa é quando há quebra de confiança e divisões no trabalho (De Gouveia *et al.*, 2005).

Nesta pesquisa, a positiva ocorre quando se fala bem de um morador, elogiando-o ou como entretenimento, e a negativa ocorre quando esses moradores apresentam atitudes rudes com os porteiros: *“Nossa, aquele fulano é chato, aquele cara briga com todo mundo... E existe o outro lado positivo também, né: ‘oh, aquele morador é bacana para caramba’, não é só negativo, tem um lado positivo”* (Marta, entrevistada 2, 2023).

Ainda sobre os aspectos positivos da fofoca, a partir das observações e das entrevistas, percebe-se que a fofoca apresenta uma outra função, além de entretenimento, como citado antes, importante. A função de **otimizar** o trabalho dos porteiros de edifícios para manter o **equilíbrio** do cotidiano. A função da fofoca nas pesquisas é amplamente discutida e, geralmente, apresenta as mesmas funções, por exemplo, função de informação, entretenimento, amizade, influência (Foster, 2004), integração social e segregação social (Sun *et al.*, 2023), mas a literatura não apresenta fofoca como função de otimização e equilíbrio no trabalho, como visto neste estudo. Focar com os colegas de trabalho sobre os acontecimentos possibilita o bom funcionamento do trabalho e a tranquilidade no edifício, conforme diz Marta:

Apesar dos nossos colegas, eles ficam sabendo, não tem jeito, a gente trabalha em equipe. Então, se acontece alguma coisa típica no seu apartamento, eu tenho que passar para o meu colega para ele saber... E é uma coisa assim que a gente pergunta para o andamento correto assim mais sossegado do nosso trabalho. (Marta, entrevistada 2, 2023).

O trabalho em equipe para os porteiros é mantê-los atualizados dos acontecimentos cotidianos, pois dois porteiros não ficam às doze horas juntos, mas se encontram nas trocas de turnos, trocam mensagens por celular e fazem ligações. Com os outros trabalhadores do prédio, no caso de Júlia, as informações são compartilhadas várias vezes ao longo do dia, quando ela aparece na portaria e leva as informações ou recebe as informações dos porteiros. O síndico obtém as informações, geralmente presencialmente, pois ele aparece praticamente todos os dias na portaria (por ser um síndico profissional, ele mora em outro lugar), ou, se não estiver presente e for urgente, por mensagem de celular ou ligação.

No trabalho em equipe, a função da fofoca excede a sua função de entretenimento e passa também a ser mecanismo de controle social, permitindo que os trabalhadores regulem o comportamento uns dos outros por meio da partilha de informações privadas (Dores Cruz *et al.*, 2019). Essa prática facilita a manutenção de alianças estratégicas no ambiente de trabalho e permite que os porteiros administrem os limites do que é aceitável ou não nas interações sociais do edifício.

Por ser um lugar de muitos estudantes universitários, especialmente aqueles que saíram do Ensino Médio recentemente e ingressaram na Universidade, a composição etária em sua grande maioria é de pessoas entre dezoito e 24, jovens que ainda estão muito ligados aos pais, por questões afetivas, mas sobretudo econômicas. São os pais que pagam o aluguel, a taxa de condomínio e os demais gastos dos estudantes moradores. Desse modo, os porteiros do turno diurno acabam participando dessa dinâmica pais-filhos. A conta de energia de um universitário ultrapassou quinhentos reais e a mãe dele conversou com Marta e Júlia sobre isso. Elas ficaram conversando sobre o que teria acontecido para a conta ter chegado nesse valor (Diário de Campo, 2023). Nesse sentido, como intermediários entre pais e filhos, a fofoca otimiza a dinâmica do trabalho deles:

“Porque às vezes tem pai e mãe que liga aqui pergunta do filho: ‘ah não tô conseguindo falar com meu filho, você viu meu filho hoje?’ Então, se eu sei... fica muito mais fácil responder para o pai e para mãe” (Marta, entrevistada 2, 2023).

Essa forma de sociabilidade entre os porteiros e os moradores, às vezes, pode ser potente e esses porteiros mandam mensagens quando não veem determinados moradores. Já tiveram “casos delicados no edifício, como suicídios” e entre outros (Diário de Campo, 2023). Alguns porteiros preferem que os moradores avisem se viajam, por exemplo, pois isso evita que eles fiquem preocupados caso não vejam os moradores após um certo período.

Além de seu papel como entretenimento, a fofoca desempenha funções psicossociais importantes no ambiente de trabalho dos porteiros. Estudos como o de Foster (2004) e Rosnow (2001) apontam que a fofoca pode atuar como um mecanismo de regulação social, influenciando comportamentos e relações no grupo de trabalho. Neste estudo, identifica-se que, ao compartilhar informações sobre o cotidiano dos moradores, os porteiros constroem uma rede de confiança e reciprocidade que não só facilita as interações entre eles, mas também otimiza o trabalho de monitoramento e manutenção do equilíbrio das atividades diárias do edifício.

Ao reconhecer que as interações informais podem ter um impacto direto na eficiência do trabalho, o estudo avança a discussão sobre as funções da fofoca no contexto organizacional. Nesse sentido, a fofoca não é apenas uma prática de entretenimento, mas um recurso valioso para a coordenação do trabalho em equipe, especialmente em ambientes de trabalho prolongado e com alta rotatividade de pessoas, como no caso de edifícios residenciais. Ainda, a fofoca funciona como um otimizador e equilíbrio do trabalho dos porteiros no edifício. Embora a fofoca cause conflitos e os conflitos virem fofoca, é por meio da sociabilidade, da rede de confiança e reciprocidade que a fofoca e os conflitos emergem neste estudo.

Conflitos de idade e trabalho

Os conflitos existentes no contexto dos porteiros do edifício Medelin ocorrem como conflitos de idade e trabalho. Nos conflitos de **idade**, o etarismo se mostrou presente. No primeiro dia de observação com Marta, o envelhecimento dela atrelado aos estereótipos de idade avançada foi recorrente, ao ter falas como “sabe como é velho, né” (Diário de Campo, 2023). Uma das maneiras dos porteiros passarem informações aos outros é por meio de recados escritos em pequenos papéis que são postos em frente ao local no qual eles se sentam. Júlia perguntou a Marta se o Liberato tinha passado o telefone de alguém para Marta. Marta disse que não havia recebido. Júlia comentou que ela tinha esquecido e atribuiu isso à idade dele, ele está “caducando”, dizendo que ele tem que se “aposentar do edifício”, pois um senhor da idade dele não é mais para ficar 12h sentado em uma portaria, ele está cansado, precisa de férias, descansar, “se eu estou cansada, imagine ele” (Diário de Campo, 2023).

Liberato reconhece o que é dito na sociedade e no mundo do trabalho, não especificamente sobre ele, mas à categoria geral que ele representa, sobre pessoas idosas serem substituídas por pessoas mais novas em função da redução produtiva no trabalho.

Na realidade, queira ou não queira a pessoa vai ficando mais lento né? Se ele tivesse capacidade de fazer dez ele só tem condições de fazer cinco... você vai caindo a produção no caso, né? Acaba alguém falando: 'ah, fulano de tal, já está na hora de substituir por um novo. (Liberato, entrevistado, 1).

Essas falas e formas de pensar sobre o trabalhador idoso e o processo de envelhecimento nas relações de trabalho evidenciam o etarismo estruturante, que busca definir um lugar de fragilidade e improdutividade, produzindo limitações acerca do papel que uma pessoa idosa pode desempenhar no trabalho. Alguns estudos demonstram práticas etaristas existentes em diferentes trabalhos (Amorim *et al.*, 2019; Tonelli *et al.*, 2020; Vasconcelos, 2012), mas não em contextos de portarias residenciais, como feito neste estudo.

Os colegas de trabalho também reconhecem a substituição de pessoas idosas por outras mais novas. Jorge, no entanto, transcende essa substituição não pela falta de redução produtiva, mas pela morte, ao dizer que Liberato “daqui a pouco vai embora” referindo-se ao fato de morrer e que “fica tudo” significando deixar os bens materiais: “O Seu Liberato é aposentado já e trabalha ainda, se eu fosse ele não trabalhava mais, daqui a pouco ele vai embora e fica aí, você vê, fica tudo, põe outro no lugar, já era ” (Jorge, entrevistado, 3). O fato de Liberato ser aposentado significava ter que aproveitar a vida, na visão de Jorge.

Como apresentado no percurso metodológico, os porteiros desta pesquisa são funcionários do edifício com carteira assinada, gozando de direitos trabalhistas. É um pouco mais que um salário-mínimo que recebem. No entanto, isso não é suficiente para arcar com seus custos de vida, sobretudo, por Maringá ser uma cidade com alto custo de vida. Para complementar a renda, nos dias de folga, os porteiros buscam empregos informais. Alguns deles, como o Jorge, possui além do formal como porteiro, mais dois trabalhos informais.

Compreensões mais amplas apresentam o envelhecimento a partir de uma perspectiva biopsicossocial (Whitbourne *et al.*, 2015), mas neste estudo se identifica uma dimensão econômica envolvida, ao passo que idosos, além de terem seus empregos formais, buscam outros trabalhos informais para sua subsistência, mesmo que isso signifique trabalhos perigosos como entregadores de comida em motos, como Jorge neste estudo. Também, alguns idosos já aposentados ainda precisam trabalhar e ter outros trabalhos informais como forma de manutenção da vida. Os estudos brasileiros sobre envelhecimento, na área de Administração, não enfatizam tais aspectos socioeconômicos. Liberato, aposentado, que em alguns dias de folga faz serviços extras, afirma o cansaço que sente em seu emprego formal (edifício Medelin), mas que só espera a esposa se aposentar para pedir demissão, pois a renda será suficiente para a sobrevivência:

A minha esposa falta pouco tempo para se aposentar e assim que ela se aposentar eu saio daqui. Saio porque, na verdade, a gente vai cansando, né? São 12 horas aqui que tem que ficar praticamente sentado, se fica de pé e não se sente bem, parece que o próprio trabalho não condiz com a gente ficar. Se a minha esposa se aposentar, aí a renda é suficiente para nossa sobrevivência, né? Já sou aposentado já faz seis anos. (Liberato, entrevistado, 1).

A dimensão econômica identificada neste estudo revela os múltiplos desafios que os trabalhadores idosos enfrentam nas relações de trabalho no Brasil. Porque, além de enfrentarem o etarismo e as singularidades do processo de envelhecimento, precisam lidar com os problemas econômicos nessa fase da vida (Camarano & Pasinato, 2007). Nesse sentido, a condição de precariedade econômica, característica de grande parte dos trabalhadores, no contexto brasileiro, também inclui as pessoas idosas que, para suas subsistências, necessitam encontrar caminhos para possuir ou melhorar a renda. Embora o discurso presente na sociedade seja o de reduzir a carga de trabalho quando se envelhece, muitas pessoas idosas, conforme ilustrado nesta pesquisa, mesmo aposentadas, buscam trabalhar formalmente ou informalmente, pois o dinheiro da aposentadoria não é suficiente.

Ao mesmo tempo que Liberato afirma estar cansado de trabalhar, ele diz que o trabalho o possibilita se sentir bem, pois o trabalho de um porteiro não exige esforço físico ao liberar portas para os moradores, mas que o envelhecimento traz um cansaço acumulador de viver, no qual os anos vividos acarretam esses conflitos:

O próprio peso da tua idade traz um cansaço acumulado, queira ou não, queira... mas não é cansado de trabalhar porque, o dia que eu trabalho, até eu fico melhor do que, mas é o cansaço da vida, né, a própria vida de viver, você vai se desgastando, né. (Jorge, entrevistado, 3).

Os porteiros deste estudo reconhecem seu processo de envelhecimento e as consequências marcadas em seus corpos e mentes. Estudos apontam o envelhecimento e os declínios cognitivos (Cavanaugh & Blanchard-Fields, 2019; Deary *et al.*, 2009; Prince *et al.*, 2015). A mente, como Marta diz, envelhece e a memória é algo que se debilita rápido e, ao esquecer as coisas, fica chateada, o que demonstra o conflito existente entre querer lembrar das coisas com a mesma constância de quando era mais jovem:

Eu acho que o passar dos anos vão deixando a gente assim, o nosso físico debilitado. Então, a memória é uma coisa que eu acho que ela debilita muito rápido, e às vezes porque a gente esquece as coisas, entendeu. Eu esqueço as coisas, eu não gosto dessa sensação de esquecer... a nossa mente envelhece com o tempo e eu não posso dizer pra você que eu tenho a mesma clareza de ideias que eu tinha quando tinha 20 anos. (Marta, entrevistada 2, 2023).

No que diz respeito a associar a imagem dos moradores aos seus números de apartamentos e os nomes de muitos, Marta diz que sua mente está mais treinada, pois tem mais facilidade para isso: *“Eu acho que inclusive agora minha mente é mais treinada pra isso do que quando eu entrei, entendeu”* (Marta, entrevistada 2, 2023). Isso reflete o que alguns estudos demonstram: que o exercício do cérebro possibilita retardar as consequências como perda de memória advindas do processo de envelhecimento (Deary *et al.*, 2009). Assim, a participação em atividades mentais ou de natureza estimulante reduz o declínio cognitivo (Deary *et al.*, 2009). Entretanto, após uma certa idade, mesmo treinando o cérebro, a capacidade de memorizar é reduzida. Isso foi evidenciado com Liberato, que mesmo trabalhando quinze anos no edifício e tendo que constantemente aprender

novos nomes, associar moradores com seus números de apartamentos e entre outros, já apresenta dificuldades de memorizar e lembrar nomes, tendo que recorrer ao caderno de registros para o auxiliar.

Conflito no **trabalho** foi outro elemento que se mostrou presente neste estudo. Esse conflito no trabalho acontece entre os moradores e os porteiros, e entre os próprios porteiros. Quanto aos moradores e aos porteiros, os conflitos surgem a partir da discriminação praticada por muitos moradores ao trabalho dos porteiros ao reduzirem sua função ao abrir e fechar porta. Os moradores acham que “porteiro é só abrir e fechar porta”, mas não, precisam “ter responsabilidade” ao providenciar a segurança no edifício (Diário de Campo, 2023). A discriminação emerge do preconceito que se tem de um porteiro que não estudou e isso reflete em atos discriminatórios relatados por todos os porteiros nas entrevistas e nas observações conduzidas:

A outra que faz de conta que eu nem existo, eu diria pra você que isso é um certo preconceito. Qual é a ideia que as pessoas têm de porteiro? Que o porteiro é um cara ignorante, que o porteiro é um cara que não estudou, que ele não sabe nem ler e nem escrever direito, essa é a imagem que muita gente tem de porteiro, e não é bem assim, jamais vai ser assim? Eu conheço porteiro aí que tem curso superior, e aí?. (Marta, entrevistada 2, 2023).

A sociabilidade, para Simmel, prevê relação entre iguais, cuja simetria prevalece (Barros, 2008). Os resultados não mostram relação entre iguais e simetria entre os porteiros e os moradores, apenas entre os próprios porteiros. Essa prática de discriminação reside na profissão exercida pelos porteiros, em outras palavras, o fato de serem porteiros, uma profissão inferiorizada. Nesse sentido, os moradores enxergam os porteiros como seus serviçais, os quais exigem que os atendam imediatamente ou façam coisas que não podem. Tais conflitos revelam as desigualdades sociais também nas relações de trabalho, que definem profissões “superiores” e “inferiores”.

Muitas vezes são tidos como invisíveis, quando os moradores passam e não os cumprimentam, e quando há algum tipo de diálogo, esse ocorre de maneira humilhante:

É... tem uns que são bem ignorantão, eu deixo às vezes esperando aqui para atender um, atender outro, tem gente que não tem compreensão... na hora que ele entra, eu peço desculpas: ‘tem hora que sai fora o sistema, daí fica demorando também’. Daí ele fica bravo com isso... faz cara feia, né. (Jorge, entrevistado 3, 2023).

Ele ficou nervoso, ficou muito bravo comigo, disse que eu era incompetente, ‘eu vou falar para o síndico’ [o morador falou]... Já chegou a falar para mim aqui assim: ‘você são obrigados a abrir portão, vocês estão aí fazendo o quê? Você são pagos por quê?’. (Liberato, entrevistado, 1).

Cada morador recebe o controle do portão da garagem e uma *tag*. *Tag* é um controle por aproximação para acesso aos dois portões do edifício que autoriza a entrada. Muitos moradores

não utilizam e exigem que os porteiros abram as portas para eles. Como a liberação das portas de entrada e da garagem funciona com um sistema, às vezes, esse sistema dá problema e trava, sendo necessário reiniciar. Isso pode levar alguns segundos. Nessa espera, os moradores ficam bravos ao acharem que os porteiros não querem abrir, conforme mostram os excertos acima. Alguns conflitos fazem moradores pedirem que os porteiros sejam demitidos, porque se contrariam ao fato de os porteiros seguirem as ordens que foram postas.

Quanto aos conflitos no trabalho entre os porteiros, esses conflitos acontecem mesmo os porteiros trabalhando em turnos diferentes e se encontrando por alguns minutos no período de troca de turnos. Esses conflitos envolvem uma questão singular de trabalho. Embora existam regras gerais de trabalho no edifício, cada porteiro tem sua personalidade, estilo de trabalho e outras características. Como consequência, o modo de trabalho de um porteiro é percebido pelos outros porteiros, pois os moradores expressam isso ao próprio porteiro e às outras pessoas. Desse modo, esse porteiro obtém conhecimento sobre a forma de trabalho dos outros. Por exemplo, moradores falam que sabem qual é o turno do Liberato, o dia em que ele está, pois eles nem precisam ligar na portaria para abrir a porta da lavanderia, pois quando se aproximam ela já “está liberada” (Diário de Campo, 2023). Atitude proativa considerada relevante para os moradores.

A função psicossocial do conflito, no contexto do trabalho dos porteiros idosos, então pode ser entendida como parte da dinâmica de poder e resistência no ambiente de trabalho. Enquanto a fofoca atua como uma ferramenta de coesão social, o conflito, muitas vezes, reflete tensões latentes entre diferentes expectativas sobre as funções dos trabalhadores e suas interações com os moradores. O etarismo, como observado neste estudo, é um exemplo de como o conflito reflete desigualdades sociais e econômicas que impactam diretamente a vida dos porteiros.

Para os moradores terem acesso à academia e à lavanderia, é necessário que liguem na portaria, pois ambas as portas ficam trancadas por um sistema que as libera, apenas quando o porteiro pressiona os botões para destravar a porta. No caso da lavanderia, primeiramente, o morador liga para perguntar se tem máquina disponível no momento, depois chega até a lavanderia e a porta precisa ser destrancada. O momento seguinte é escolher a máquina disponível, que também precisa ser ligada pelo porteiro com um botão na portaria. O mesmo processo acontece com as secadoras.

Liberato fica atento para abrir quando a pessoa chega na porta da lavanderia ou academia. Ele disse que é “desnecessário” a pessoa ligar para abrir a porta, ligar para acionar a máquina de lavar, pois já fez a primeira ligação perguntando sobre a disponibilidade, o que totaliza “três ligações” (Diário de Campo, 2023). Ele falou que “alguns porteiros não fazem isso”, que “alguns esperam o morador fazer as três ligações” (Diário de Campo, 2023). Essas falas de Liberato revelam o descontentamento dele referente a alguns colegas porteiros, que esperam os moradores ligarem para abrir as portas. Esse conflito ocorre, como já mencionado, em decorrência de os moradores apreciarem determinado estilo de trabalho, como o de Liberato, e explicitarem isso a ele diretamente e a outras pessoas.

Conclusões

Este estudo revelou dinâmicas relacionadas ao trabalho de porteiros idosos em edifícios residenciais, destacando o papel das práticas de socialização, especialmente, por meio da fofoca e

dos conflitos, na organização das rotinas de trabalho. Observou-se que as interações sociais entre os porteiros e outros trabalhadores são permeadas por práticas que, além de servirem como entretenimento, contribuem para a coordenação eficiente das tarefas cotidianas. No entanto, também foram identificados desafios, como o etarismo, a discriminação e a invisibilização do trabalho desses profissionais.

Um dos principais achados deste estudo foi a identificação da fofoca como um mecanismo de otimização do trabalho, ao possibilitar a troca rápida de informações entre os porteiros e outros funcionários do edifício. Embora a fofoca, muitas vezes, seja associada a aspectos negativos, aqui essa situação também foi vista como uma prática que contribui para o funcionamento do edifício. Esse achado se soma à dimensão positiva da fofoca nas organizações encontrada na literatura (Kniffin & Sloan Wilson, 2010; Lee & Barnes, 2021; Wax *et al.*, 2022), mas se expandiu essa literatura ao identificar a função de otimizar e manter o equilíbrio nas relações de trabalho. Em contrapartida, os conflitos gerados pelo preconceito etário e pelas diferentes formas de se perceber o trabalho dos porteiros mais velhos revelam as tensões nas relações de trabalho em ambientes com diversidade etária.

A contribuição teórica deste estudo para a literatura sobre envelhecimento nas organizações reside em revelar as práticas de socialização, fofocas e conflitos como mecanismos de sociabilidade nas relações de trabalho. As implicações práticas deste estudo são relevantes. No que diz respeito à gestão de idade, os desafios enfrentados pelos porteiros idosos indicam a necessidade de políticas organizacionais, que considerem as limitações físicas e cognitivas relacionadas ao envelhecimento. Seria adequado que as organizações promovessem a flexibilização de horários, pausas regulares e a redistribuição de tarefas que demandem menor esforço físico, criando um ambiente de trabalho mais adaptado às capacidades dos trabalhadores mais velhos. Valorizar a experiência desses profissionais pode reduzir a ideia de que a idade compromete a produtividade.

Além disso, o estudo mostrou que a participação dos trabalhadores idosos em atividades de desenvolvimento continuado pode ajudar a mitigar os efeitos do envelhecimento cognitivo. O relato de Marta sobre como seu trabalho ajudou a "treinar" sua mente exemplifica como programas de capacitação podem beneficiar tanto os trabalhadores quanto a organização. Programas de treinamento focados no desenvolvimento de habilidades e na adaptação a novas tecnologias podem ser úteis para manter a autoestima e a capacidade de adaptação dos funcionários mais velhos, evidenciando o compromisso da empresa com a inclusão de todos os seus trabalhadores.

Outro ponto levantado foi a questão dos conflitos intergeracionais e a discriminação enfrentada pelos porteiros no ambiente de trabalho. A desvalorização de suas funções e o preconceito demonstram a necessidade de criar uma cultura organizacional, que promova o respeito à diversidade etária. Iniciativas como campanhas de conscientização e a criação de espaços de diálogo entre trabalhadores de diferentes idades podem contribuir para a redução de tensões e promover maior integração nas equipes. Essas práticas podem contribuir para um ambiente de trabalho mais colaborativo e equilibrado.

Embora este estudo tenha contribuído para o entendimento das dinâmicas de trabalho e dos desafios enfrentados pelos porteiros idosos, este estudo apresenta limitações quanto à generalização, já que foi realizado em um único edifício residencial. Outra limitação reside na perspectiva unilateral adotada nos estudos, uma vez que só foi levada em consideração a

perspectiva dos trabalhadores idosos acerca das práticas de socialização. Futuros estudos podem ampliar o escopo da investigação, incluindo outros edifícios e contextos organizacionais, a fim de verificar se as funções da fofoca e os conflitos observados aqui se reproduzem em outros ambientes de trabalho, além de incluir outros atores nas investigações, como os moradores e trabalhadores que prestam serviços nos edifícios.

Em conclusão, este estudo oferece uma análise das dinâmicas de sociabilidade, conflitos e etarismo no ambiente de trabalho de porteiros idosos. Além de contribuir, teoricamente, para o entendimento desses fenômenos, sugere implicações práticas para melhorar as condições de trabalho dos idosos, por meio de políticas organizacionais mais inclusivas e adaptativas. A adoção dessas práticas pode resultar em melhores condições de trabalho para os profissionais mais velhos e em um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

Referências

- Amorim, W., Fischer, A., & Fevorini, F. B. (2019). Workers age 50 and over in the Brazilian labor market: is there ageism?. *Revista de Gestão*, 26(2), 161-179. doi:[10.1108/REGE-09-2018-0092](https://doi.org/10.1108/REGE-09-2018-0092)
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Human resource practices for mature workers—And why aren't employers using them?. *Asia Pacific journal of human resources*, 46(3), 334-352. doi:[10.1177/1038411108091755](https://doi.org/10.1177/1038411108091755).
- Armstrong-Stassen, M., & Schlosser, F. (2011). Perceived organizational membership and the retention of older workers. *Journal of organizational behavior*, 32(2), 319-344. doi:[10.1002/job.647](https://doi.org/10.1002/job.647)
- Ayalon, L., Dolberg, P., Mikulionienė, S., Perek-Biały, J., Rapolienė, G., Stypinska, J., ... & de la Fuente-Núñez, V. (2019). A systematic review of existing ageism scales. *Ageing research reviews*, 54, 100919. doi:[10.1016/j.arr.2019.100919](https://doi.org/10.1016/j.arr.2019.100919)
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23(5), 611–626. doi:[10.1037/0012-1649.23.5.611](https://doi.org/10.1037/0012-1649.23.5.611)
- Barros, C. (2008). Games e redes sociais em lan houses populares: um olhar antropológico sobre coletivos e sociabilidade no " clube social". *Revista Eletrônica de Negócios Internacionais: Internext*, 3(2), 199-216. doi:10.18568/1980-4865.32199-216
- Barbosa, R. B. (2018). Situação limite e vulnerabilidades interacionais: Reflexões etnográficas sobre as fronteiras morais e emocionais da normalidade normativa. *RBSE Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, 17(49), 41-54.
- Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 807-817. doi:[10.5172/jmo.2012.18.6.807](https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.6.807)
- Blackstone, A. (2013). Harassment of older adults in the workplace. In: P. Brownell, & J.L. Kelly, (Eds.), *Ageism and mistreatment of older workers* (pp. 31–47). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

- Blumer, H. (2017). Sociedade como interação simbólica. *RBSE - Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, 16(46), 14-22. doi:10.11606/issn.2176-8099.pcso.2018.153656
- Boehm, S. A., Schröder, H., & Bal, M. (2021). Age-related human resource management policies and practices: Antecedents, outcomes, and conceptualizations. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 257-272. doi:10.1093/workar/waab024
- Brook, C. A., & Schmidt, L. A. (2020). Lifespan trends in sociability: Measurement invariance and mean-level differences in ages 3 to 86 years. *Personality and Individual Differences*, 152, 109579. doi:10.1016/j.paid.2019.109579
- Breil, S. M., Geukes, K., Wilson, R. E., Nestler, S., Vazire, S., & Back, M. D. (2019). Zooming into real-life extraversion—how personality and situation shape sociability in social interactions. *Collabra: Psychology*, 5(1), 7. doi:10.1525/collabra.170
- Buch, E. D. (2015). Anthropology of aging and care. *Annual Review of Anthropology*, 44, 277-293. doi:10.1146/annurev-anthro-102214-014254
- Butler, R. N. (1980). Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, 36(2), 8–11. doi:10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018.x
- Bytheway, W. (1995). *Ageism*. Buckingham: Open University Press.
- Caines, V. D., Crane, M. F., Noone, J., Griffin, B., Datta, S., & Earl, J. K. (2020). Older workers: Past, present and future. *Australian Journal of Management*, 45(3), 425-448. doi:10.1177/0312896220918912
- Camarano, A. A., & Pasinato, M. T. (2007). Envelhecimento, pobreza e proteção social na América Latina. *Papeles de población*, 13(52), 9-45.
- Cavanaugh, J. C., & Blanchard-Fields, F. (2019). *Adult development and aging*. (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*, 24(1), 004-021. doi:10.14210/alcance.v24n1.p004-021
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2022). The Aging Process for Women in Leadership Positions: The Imminence of Symbolic Death and Rebirth. *Organizações & Sociedade*, 29(101), 323-350. doi:10.1590/1984-92302022v29n0014EN
- Chaves Júnior, L.R., Freitag, M.S.B. & McNally, J.J. Learning practices in social entrepreneurship: a cross-cultural comparison of non-profit organizations in Canada and Brazil. *Int Entrep Manag J* 20, 2397–2422 (2024). doi:10.1007/s11365-024-00985-3
- Chiesa, C. D., & Kihara, S. R. (2015). A sociabilidade e a forma de organizar: interpretações simmelianas em um projeto social. *Revista Gestão & Conexões*, 4(1), 187-209. doi:10.13071/regec.2317-5087.2014.4.1.8404.187-209.
- Chrisler, J.C., Barney, A. & Palatino, B. (2016) Ageism can be hazardous to women's health: ageism, sexism, and stereotypes of older women in the healthcare system. *Journal of Social Issues*, 72(1), 86–104. doi:10.1111/josi.12157

- Crocetti, E., Moscatelli, S., Kaniūšonytė, G., Meeus, W., Žukauskienė, R., & Rubini, M. (2019). Developing morality, competence, and sociability in adolescence: A longitudinal study of gender differences. *Journal of Youth and Adolescence*, 48, 1009-1021. doi:10.1007/s10964-019-00996-2
- da Silva, M. A. P., & Helal, D. H. (2022). Age management in the Brazilian context: a theoretical discussion. *Organizations and Markets in Emerging Emies*, 13(1), 6-25. doi:10.15388/omee.2022.13.68
- da Silva, R. A., & Helal, D. H. (2019). Ageismo nas organizações: questões para debate. *Revista de Administração IMED*, 9(1), 187-197. doi:[10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167](https://doi.org/10.18256/2237-7956.2019.v9i1.3167)
- De Gouveia, C. M., Van Vuuren, L. J., & Crafford, A. (2005). Towards a typology of gossip in the workplace. *SA Journal of Human Resource Management*, 3(2), 56-68. doi:[10.4102/sajhrm.v3i2.68](https://doi.org/10.4102/sajhrm.v3i2.68)
- de Moura, A. A. F., & Freitas, E. R. (2023). ETARISMO NO TRANSPORTE PÚBLICO URBANO: UMA REALIDADE?. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 28. doi:[10.22456/2316-2171.132273](https://doi.org/10.22456/2316-2171.132273)
- Deary, I. J., Corley, J., Gow, A. J., Harris, S. E., Houlihan, L. M., Marioni, R. E., ... & Starr, J. M. (2009). Age-associated cognitive decline. *British medical bulletin*, 92(1), 135-152. doi:[10.1093/bmb/ldp033](https://doi.org/10.1093/bmb/ldp033)
- Dores Cruz, T. D., Beersma, B., Dijkstra, M., & Bechtoldt, M. N. (2019). The bright and dark side of gossip for cooperation in groups. *Frontiers in Psychology*, 10, 1374. doi:[10.3389/fpsyg.2019.01374](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01374)
- Doré, A., & Ribeiro, L. C. (2019). *O que é sociabilidade?*. São Paulo: Intermeios Casa de Artes e Livros.
- Fantinel, L. D., & Fischer, T. M. D. (2012). ORGANIZAÇÕES E CONTEXTOS URBANOS: OS CAFÉS E AS SOCIABILIDADES. *Gestão E Sociedade*, 6(15), 280–307. doi:10.21171/ges.v6i15.1553
- Fantinel, L. D., Cavedon, N. R., & Fischer, T. M. D. (2012). Produção de significações do espaço e sociabilidade em um café artesanal de Salvador. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 1(3), 51-74. doi:10.9771/23172428rigs.v1i3.10053
- Fantinel, L. (2016). As sociabilidades nas organizações: Da sociologia formal às interações cotidianas. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 5(2), 139-152.
- Farrell, T. W., Hung, W. W., Unroe, K. T., Brown, T. R., Furman, C. D., Jih, J., ... & Rhodes, R. L. (2022). Exploring the intersection of structural racism and ageism in healthcare. *Journal of the American Geriatrics Society*, 70(12), 3366-3377. <https://doi.org/10.1111/jgs.18105>
- Fonseca, C. (2000). *Família, Fofoca e honra*. Porto Alegre: EdUFRGS.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of general psychology*, 8(2), 78-99. doi:[10.1037/1089-2680.8.2.78](https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78)
- Frisby, D., & Featherstone, M. (1997). *Simmel on Culture Selected Writings Published in association with Theory, Culture Society*. London: Sage.

- Gaiarsa, J. Â. (2015). *Tratado geral sobre a fofoca: uma análise da desconfiança humana*. (15ª ed.) São Paulo: Agora.
- Gatz, M., & Pearson, C. G. (1988). Ageism revised and the provision of psychological services. *American Psychologist*, 43(3), 184-188. [doi:10.1037/0003-066X.43.3.184](https://doi.org/10.1037/0003-066X.43.3.184)
- Geertz, C. (2008). *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC.
- Grillo, C. C. (2019). Da violência urbana à guerra: Repensando a sociabilidade violenta. *Dilemas-Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 12(1), 62-92.
- Goffman, E. (1974). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. Boston: Northeastern University Press.
- Goffman, E. (2012). *Ritual de interação: Ensaios sobre o comportamento face-a-face*. (2ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Goldani, A. M. (2010). Desafios do “preconceito etário” no Brasil. *Educação e Sociedade*, 31(111), 411-434. [doi:10.1590/S0101-73302010000200007](https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000200007)
- Goldstein, M. C., & Beall, C. M. (1981). Modernization and aging in the third and fourth world: Views from the rural hinterland in Nepal. *Human Organization*, 40(1), 48-55.
- Hagestad, G. O., & Uhlenberg, P. (2005). The social separation of old and young: A root of ageism. *Journal of social issues*, 61(2), 343-360.
- Harari, G. M., Müller, S. R., Stachl, C., Wang, R., Wang, W., Bühner, M., Rentfrow, P. J., Campbell, A. T., & Gosling, S. D. (2020). Sensing sociability: Individual differences in young adults' conversation, calling, texting, and app use behaviors in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 119(1), 204–228. [doi:10.1037/pspp0000245](https://doi.org/10.1037/pspp0000245)
- Higgs, P., & Gilleard, C. (2022). Is ageism an oppression?. *Journal of Aging Studies*, 62, 101051. [doi:10.1016/j.jaging.2022.101051](https://doi.org/10.1016/j.jaging.2022.101051)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2000). *Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil*. Retrieved from <https://biblioteca.ibge.gov.br>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2023a). *Censo Demográfico 2022: população e domicílios, primeiros resultados*. <https://biblioteca.ibge.gov.br>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2023b). *Censo Demográfico 2022: população por idade e sexo, resultados do universo*. <https://biblioteca.ibge.gov.br>
- Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 205-216. [doi:10.1016/j.rpto.2017.09.001](https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001)
- Kimmel, D. C. (1988). Ageism, psychology, and public policy. *American Psychologist*, 43(3), 175.
- King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 124-151. [doi:10.1002/job.2118](https://doi.org/10.1002/job.2118)

- Kneale, D., Henley, J., Thomas, J., & French, R. (2021). Inequalities in older LGBT people's health and care needs in the United Kingdom: a systematic scoping review. *Ageing & Society*, 41(3), 493-515. [doi:10.1017/S0144686X19001326](https://doi.org/10.1017/S0144686X19001326)
- Kniffin, K. M., & Sloan Wilson, D. (2010). Evolutionary perspectives on workplace gossip: Why and how gossip can serve groups. *Group & Organization Management*, 35(2), 150-176. [doi:10.1177/1059601109360390](https://doi.org/10.1177/1059601109360390)
- Koury, M. G. P. (2014). *Estilos de vida e sociabilidade: ensaios em antropologia e sociologia das emoções*. (2ª ed.) Curitiba: Appris.
- Koury, M. G. P. (2014). Solidariedade e conflito nos processos de interação cotidiana sob intensa pessoalidade. *Etnográfica. Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia*, 18(3), 521-549. [doi:10.4000/etnografica.3811](https://doi.org/10.4000/etnografica.3811)
- Koury, M. G. P., & Barbosa, R. B. (2020). Fofocas e rumores no cotidiano do pequeno urbano: a construção e a apresentação do self nas sociabilidades urbanas de pequena escala. *Latitude*, 14(2), 56-81. [doi:10.28998/ite.2020.n.2.6143](https://doi.org/10.28998/ite.2020.n.2.6143)
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of management review*, 25(2), 428-438. doi:10.2307/259023
- Krause, N., & Borawski-Clark, E. (1995). Social class differences in social support among older adults. *The Gerontologist*, 35(4), 498-508. [doi:10.1093/geront/35.4.498](https://doi.org/10.1093/geront/35.4.498)
- Lamb, S. (2014). Permanent personhood or meaningful decline? Toward a critical anthropology of successful aging. *Journal of aging studies*, 29, 41-52. doi:10.1016/j.jaging.2013.12.006.
- Lang, I. A., Hubbard, R. E., Andrew, M. K., Llewellyn, D. J., Melzer, D., & Rockwood, K. (2009). Neighborhood deprivation, individual socioeconomic status, and frailty in older adults. *Journal of the American Geriatrics Society*, 57(10), 1776-1780. [doi:10.1111/j.1532-5415.2009.02480.x](https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.2009.02480.x)
- Lee, S. H., & Barnes, C. M. (2021). An attributional process model of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 300. [doi:10.1037/apl0000504](https://doi.org/10.1037/apl0000504)
- Levy, S. R., Lytle, A., & Macdonald, J. (2022). The worldwide ageism crisis. *Journal of Social Issues*, 78(4), 743-768. [doi:10.1111/josi.12568](https://doi.org/10.1111/josi.12568)
- Lima-Costa, M. F. (2018). Aging and public health: the Brazilian Longitudinal Study of Aging (ELSI-Brazil). *Revista de Saúde Pública*, 52, 2. [doi:10.11606/S1518-8787.2.01805200supl2ap](https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2.01805200supl2ap)
- Lin, I. Y., & Kwantes, C. T. (2015). Potential job facilitation benefits of “water cooler” conversations: The importance of social interactions in the workplace. *The Journal of psychology*, 149(3), 239-262. doi:[10.1080/00223980.2013.874322](https://doi.org/10.1080/00223980.2013.874322)
- Link, F., Senoret, A., & Valenzuela, F. (2022). From community to public familiarity: Neighborhood, sociability, and belonging in the neoliberal city. *Urban Affairs Review*, 58(4), 960-995. [doi:10.1177/10780874211021512](https://doi.org/10.1177/10780874211021512)
- Loth, G. B., & Silveira, N. (2014). Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 65-82. [doi:10.5007/2175-8077.2014v16n39p65](https://doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n39p65)

- Lynott, R. J., & Lynott, P. P. (1996). Tracing the course of theoretical development in the sociology of aging. *The gerontologist*, 36(6), 749-760.
- Maia, R. C. (2001). Sociabilidade: apenas um conceito. *GERAES–Revista de Comunicação Social*, (53), 4-15.
- Marques, S., Mariano, J., Mendonça, J., De Tavernier, W., Hess, M., Naegele, L., ... & Martins, D. (2020). Determinants of ageism against older adults: a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2560. [doi:10.3390/ijerph17072560](https://doi.org/10.3390/ijerph17072560)
- Marshall, V. W. (2007). Advancing the sociology of ageism. *Social Forces*, 86(1), 257-264.
- Mehta, V. (2019). Streets and social life in cities: a taxonomy of sociability. *Urban Design International*, 24, 16-37. [doi:10.1057/s41289-018-0069-9](https://doi.org/10.1057/s41289-018-0069-9)
- Mesquita, L. A., Pozzebon, M., & Petrini, M. (2020). Construindo espaços de interação social a partir de relações e práticas de trabalho compartilhado. *Revista de Administração Contemporânea*, 24, 181-196. [doi:10.1590/1982-7849rac2020190041](https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190041)
- Minkler, M., & Estes, C. L. (2020). *Critical perspectives on aging: The political and moral economy of growing old*. New York: Routledge.
- Musante, K., & DeWalt, B. R. (2010). *Participant observation: A guide for fieldworkers* (2nd ed.). Lanham: Rowman & Littlefield.
- Nelson, T. D. (2002). *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*. (2nd ed.). Cambridge: MIT Press.
- Palmore, E. (1999). *Ageism: Negative and positive*. (2nd ed.). New York: Springer Publishing.
- Paolini, K. S. (2016). Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. *Rev Bras Med Trab*, 14(2), 177-182. doi: 10.5327/Z1679-443520162915
- Pfrombeck, J., Burmeister, A., & Grote, G. (2024). Older workers' knowledge seeking from younger coworkers: Disentangling countervailing pathways to successful aging at work. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 1-20. [doi:10.1002/job.2751](https://doi.org/10.1002/job.2751)
- Prince, M. J., Wu, F., Guo, Y., Robledo, L. M. G., O'Donnell, M., Sullivan, R., & Yusuf, S. (2015). The burden of disease in older people and implications for health policy and practice. *The Lancet*, 385(9967), 549-562. doi: [10.1016/S0140-6736\(14\)61347-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61347-7)
- Regasson, B. V. (2024). A virada interpretativa na metodologia de pesquisa de Clifford Geertz e Quentin Skinner. *Plural*, 28(2), 242-256. <https://doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcs0.2021.169928>
- Relação Anual de Informações Sociais. (2022). *Relação Anual de Informações Sociais RAIS Ano-base 2021*. Retrieved from http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2021/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf
- Rodrigues, C. (2022). o ENVELHECIMENTO NO MUNDO CORPORATIVO:: UMA ANÁLISE SOB O ETARISMO A PARTIR DO FILME “UM SENHOR ESTAGIÁRIO. *Revista Direito no Cinema*, 3(2), 12-23.

- Rosnow, R. L. (2001). Rumor and gossip in interpersonal interaction and beyond: A social exchange perspective. In R. M. Kowalski (Ed.), *Behaving badly: Aversive behaviors in interpersonal relationships* (pp. 203–232). Washington: American Psychological Association.
- Saba, T., & Guerin, G. (2005). Extending employment beyond retirement age: The case of health care managers in Quebec. *Public Personnel Management*, 34(2), 195-214. [doi:10.1177/009102600503400205](https://doi.org/10.1177/009102600503400205)
- Santos, T. F. S. D., & Martinelli, M. L. (2019). A sociabilidade das pessoas travestis e transexuais na perícia social. *Serviço Social & Sociedade*, (134), 142-160. [doi:10.1590/0101-6628.170](https://doi.org/10.1590/0101-6628.170)
- Santos, T. V. D., Moreira, M. C. N., & Gomes, R. (2020). “Eu esqueço que sou deficiente”: interações e sociabilidade de adolescentes com deficiência física que praticam esportes. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(2), e00014219. [doi:10.1590/0102-311X00014219](https://doi.org/10.1590/0102-311X00014219)
- Seidl, J., Neiva, E. R., Faiad, C., & Murta, S. G. (2022). Age Diversity Management in Organizations Scale: Development and Evidence of Validity. *Psico-USF*, 27(2), 251-263. [doi:10.1590/1413-82712022270204](https://doi.org/10.1590/1413-82712022270204)
- Serrate, H. W., & Fantinel, L. D. (2014). Representações de espaço e sociabilidades organizacionais em dois cafés na grande Vitória. *Pensamento & Realidade*, 29(4), 18-18.
- Silva, T. F. D. C., Almeida, D. B. A., Oliva, E. D. C., & Kubo, E. K. D. M. (2021). Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageismo. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 27, 642-662. [doi:10.1590/1413-2311.327.101822](https://doi.org/10.1590/1413-2311.327.101822)
- Silva, L. A., & Menezes, P. V. (2019). (Des) continuidades na experiência de “vida sob cerco” e na “sociabilidade violenta”. *Novos estudos CEBRAP*, 38(3), 529-551. [doi:10.25091/S01013300201900030005](https://doi.org/10.25091/S01013300201900030005)
- Simmel, G. (1949). The sociology of sociability. *American journal of sociology*, 55(3), 254-261.
- Sousa, I. C., & Baltazar, D. (2023). Exigências mentais e prosperidade dos trabalhadores mais velhos: O papel da capacidade para o trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 64(1), e2023-0191. [doi:10.1590/S0034-759020240102](https://doi.org/10.1590/S0034-759020240102)
- Steward, A. T., De Fries, C. M., Dunbar, A. Z., Trujillo, M., Zhu, Y., Nicotera, N., & Hasche, L. (2023). A phenomenological understanding of the intersection-ality of ageism and racism among older adults: Individual-level experiences. *The Journals of Gerontology: Series B*, 78(5), 880-890. [doi:10.1093/geronb/gbad069](https://doi.org/10.1093/geronb/gbad069)
- St-Onge, S., & Beauchamp Legault, M. È. (2022). What can motivate me to keep working? analysis of older finance professionals’ discourse using self-determination theory. *Sustainability*, 14(1), 484. [doi:10.3390/su14010484](https://doi.org/10.3390/su14010484)
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334. [doi:10.1002/job.2653](https://doi.org/10.1002/job.2653)
- Swift, H. J., & Chasteen, A. L. (2021). Ageism in the time of COVID-19. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(2), 246-252. [doi:10.1177/1368430220983452](https://doi.org/10.1177/1368430220983452)

- Tedesco, J. C. (2007). Georg Simmel e as ambigüidades da modernidade. *Ciências Sociais Unisinos*, 43(1), 57-67.
- Thurnell-Read, T. (2021). 'If they weren't in the pub, they probably wouldn't even know each other': Alcohol, sociability and pub based leisure. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 4(1), 61-78. [doi:10.1007/s41978-020-00068-x](https://doi.org/10.1007/s41978-020-00068-x)
- Tonelli, M. J., Pereira, J., Cepellos, V., & Lins, J. (2020). Ageing in organizations. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 127-142. [doi:10.1108/RAUSP-08-2018-0062](https://doi.org/10.1108/RAUSP-08-2018-0062)
- Tschopp, C., Grote, G., & Köppel, N. (2016). Disentangling effects of age and career preferences on the relationship between job satisfaction and turnover intention and behavior: An examination in three samples. *Work, Aging and Retirement*, 2(1), 73-85. [doi:10.1093/workar/wav022](https://doi.org/10.1093/workar/wav022)
- Turner, V. W. (2013). *Processo ritual: estrutura e antiestrutura*. (2ª ed.) Petrópolis: Vozes.
- Vasconcelos, A. F. (2012). Ageism: a study of demographic diversity in Brazil. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 10(3), 187-207. [doi:10.1108/1536-541211273865](https://doi.org/10.1108/1536-541211273865)
- Vasconcelos, A. F. (2018). Older workers as a source of wisdom capital: broadening perspectives. *Revista de Gestão*, 25(1), 102-118. [doi:10.1108/REG-11-2017-002](https://doi.org/10.1108/REG-11-2017-002)
- Veras, R. P., & Oliveira, M. (2018). Aging in Brazil: the building of a healthcare model. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(6), 1929-1936. [doi:10.1590/1413-81232018236.04722018](https://doi.org/10.1590/1413-81232018236.04722018)
- von Hippel, W., Henry, J. D., & Matovic, D. (2008). Aging and social satisfaction: Offsetting positive and negative effects. *Psychology and Aging*, 23(2), 435-439. doi: 10.1037/0882-7974.23.2.435.
- Waddington, K. (2005). Using diaries to explore the characteristics of work-related gossip: Methodological considerations from exploratory multimethod research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 221-236. [doi:10.1348/096317905X40817](https://doi.org/10.1348/096317905X40817)
- Wax, A., Rodriguez, W. A., & Asencio, R. (2022). Spilling tea at the water cooler: A meta-analysis of the literature on workplace gossip. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 453-506. [doi:10.1177/20413866221112383](https://doi.org/10.1177/20413866221112383)
- Weidlich, J., & Bastiaens, T. J. (2019). Designing sociable online learning environments and enhancing social presence: An affordance enrichment approach. *Computers & Education*, 142, 103622. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103622>
- Whitbourne, S. K. Whitbourne, S. B., & Konnert, C. (2015). *Adult development and aging: Biopsychosocial perspectives*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Whitbourne, S. K., & Whitbourne, S. B. (2020). *Adult development and aging: Biopsychosocial perspectives* (7th ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Williams, D. R., & Wilson, C. M. (2001). Race, ethnicity, and aging. In R. H. Binstock & L. K. George (Eds.), *Handbook of aging and the social sciences* (5th ed., pp. 160-178). San Diego: Academic Press.

- Winslow, C. J., Sabat, I. E., Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Miller, S. J. (2019). Development of a measure of informal workplace social interactions. *Frontiers in Psychology, 10*, 2043. [doi:10.3389/fpsyg.2019.02043](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02043)
- Wong, L. L. R., & Carvalho, J. A. (2006). O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. *Revista Brasileira de Estudos de população, 23*(1), 5-26. [doi:10.1590/S0102-30982006000100002](https://doi.org/10.1590/S0102-30982006000100002)
- Yeung, D. Y., Zhou, X., & Chong, S. (2021). Perceived age discrimination in the workplace: The mediating roles of job resources and demands. *Journal of Managerial Psychology, 36*(6), 505-519. [doi:10.1108/JMP-04-2020-0185](https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0185)
- Yilmaz, F. G. K., & Yilmaz, R. (2023). Exploring the role of sociability, sense of community and course satisfaction on students' engagement in flipped classroom supported by facebook groups. *Journal of computers in education, 10*(1), 135-162. [doi:10.1007/s40692-022-00226-y](https://doi.org/10.1007/s40692-022-00226-y)
- Zacher, H., & Froidevaux, A. (2021). Life stage, lifespan, and life course perspectives on vocational behavior and development: A theoretical framework, review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 126*, 103476. [doi:10.1016/j.jvb.2020.103476](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103476)

Financiamento

Os autores agradecem o apoio financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Agradecimentos

Os autores agradecem aos participantes da pesquisa.

Autoria

Lourival Ribeiro Chaves Júnior

Mestre em Administração pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Doutorando em Administração pela Universidade Estadual de Maringá (UEM).

E-mail: lourival.ribeiro7@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6332-3240>

Marcio Pascoal Cassandre

Doutor em Administração pela Universidade Positivo, com pós-doutorado em Educação pela Aarhus University. Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual de Maringá (UEM). Experiência na área de Gestão de Pessoas, Planejamento Estratégico, Aprendizagem Organizacional, Metodologias Qualitativas de Pesquisa em Administração, além de desenvolver estudos teórico-empíricos sobre as Metodologias Intervencionistas de pesquisa em

organizações.

E-mail: mpcassandre@uem.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9415-4315>

Conflito de interesses

Os autores informam que não há conflito de interesses.

Linguagem inclusiva

Os autores usam linguagem inclusiva que reconhece a diversidade, demonstra respeito por todas as pessoas, é sensível a diferenças e promove oportunidades iguais.

Contribuição dos autores

Primeiro/a autor/a: concepção (líder), curadoria de dados (igual), análise formal (igual), investigação (líder), metodologia (igual), supervisão (apoio), redação – rascunho original (igual), redação – revisão e edição (igual).

Segundo/a autor/a: concepção (apoio), curadoria de dados (igual), análise formal (igual), investigação (apoio), metodologia (igual), supervisão (líder), redação – rascunho original (igual), redação – revisão e edição (igual).

Verificação de plágio

A O&S submete todos os documentos aprovados para a publicação à verificação de plágio, mediante o uso de ferramenta específica.

Disponibilidade de dados

A O&S incentiva o compartilhamento de dados. Entretanto, por respeito a ditames éticos, não requer a divulgação de qualquer meio de identificação dos participantes de pesquisa, preservando plenamente sua privacidade. A prática do open data busca assegurar a transparência dos resultados da pesquisa, sem que seja revelada a identidade dos participantes da pesquisa.

A O&S é signatária do DORA (The Declaration on Research Assessment) e do COPE (Committee on Publication Ethics).



Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional