

FOFOCA E CONFLITOS COMO MECANISMOS DE SOCIABILIDADE ENTRE TRABALHADORES IDOSOS: um estudo em um edifício residencial

LOURIVAL RIBEIRO CHAVES JÚNIOR
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM)

JOSIANE SILVA DE OLIVEIRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)

MARCIO PASCOAL CASSANDRE
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM)

Agradecimento à órgão de fomento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES)

FOFOCA E CONFLITOS COMO MECANISMOS DE SOCIABILIDADE ENTRE TRABALHADORES IDOSOS: um estudo em um edifício residencial

1. INTRODUÇÃO

O processo de envelhecimento da população brasileira tem sido foco de importantes reflexões nas pesquisas organizacionais (Cepellos, Silva, & Tonelli, 2019; da Silva & Helal, 2022; Seidl, Neiva, Faiad, & Murta, 2022; Vasconcelos, 2012). Do ponto de vista demográfico, é possível observar que embora a população tenha aumentado no Brasil, em 2022 registrou-se a menor taxa geométrica de crescimento anual, de 0,52%, desde 1972 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023). Em 2018, o percentual de pessoas acima de 65 anos era de 9,2% (19,2 milhões de pessoas idosas), e as projeções para 2060 é que este número aumente para 25,5% (58,2 milhões) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018).

Essa redução populacional somada ao aumento de idosos no Brasil impactam potencialmente na composição da força de trabalho no país. Considera-se trabalhadores idosos pessoas acima de 50 anos de idade (Amorim, Fischer & Fevorini, 2019; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011). Desse modo, trabalhadores idosos e suas singularidades tornam-se o centro de discussão na sociedade e na academia. Os estudos no Brasil sobre trabalhadores idosos e envelhecimento no trabalho ainda são incipientes na área de Administração (Cepellos, et al., 2019; Silva, Almeida, Oliva, & Kubo, 2021).

Neste estudo, adotamos como referencial teórico os estudos sobre envelhecimento de trabalhadores idosos e a sociabilidade de George Simmel (1949). Consideramos como campo de pesquisa os trabalhadores porteiros. Na classificação de trabalhos intermitentes, os porteiros de edifícios estão entre as 20 principais ocupações no cenário brasileiro (Relação Anual de Informações Sociais, 2022).

Exposto isso, o objetivo deste estudo é analisar as sociabilidades de porteiros idosos em um edifício residencial em Maringá, Paraná. Para a produção do material empírico para análise foram utilizadas observações e entrevistas. Utilizamos a análise interpretativa para análise dos diários de campo e as transcrições. Nossos resultados mostraram que o trabalho de porteiros idosos no contexto de edifícios residenciais é permeado por sociabilidade de fofoca e conflitos.

Este estudo contribui para os estudos sobre envelhecimento nas organizações ao discutir a sociabilidade dos trabalhadores idosos como uma categoria importante em suas relações de trabalho, no qual a fofoca e conflitos atuam como mecanismos de sociabilidade.

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

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Trabalhadores idosos

Os estudos sobre trabalhadores idosos têm crescido e eles enfatizam discussões como práticas de gestão de idade (Armstrong-Stassen, 2008; Boehm, Schröder & Bal, 2021; Cepellos & Tonelli, 2017), retenção de profissionais idosos (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011), satisfação no trabalho (Visser, Lössbroek, & van der Lippe, 2021), e etarismo (Amorim et al., 2019; King & Bryant, 2017; Vasconcelos, 2012; Yeung, Zhou, & Chong, 2021).

Embora seja difícil definir quem pode ser considerado um trabalhador idoso, os estudos se referem a pessoas acima de 50 anos (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011; Cepellos & Tonelli, 2017). Por muito tempo, o envelhecimento foi definido unicamente por aspectos biológicos marcados pela idade cronológica (Silva et al., 2021). Em busca de compreensões mais amplas acerca do fenômeno, novas perspectivas começaram a surgir como a *lifespan* no

qual envolve a constância e mudança no comportamento ao longo da vida (Baltes, 1987). No entanto, para fins operacionais de pesquisa, é necessário definir uma faixa etária. Neste estudo, optamos pelo recorte etário acima 50 anos por grande parte da literatura definir dessa forma. Além disso, é quando a discriminação etária, conhecida como ageism no inglês ou no português etarismo, por pessoas mais velhas se inicia (Cepellos & Tonelli, 2017).

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. Os trabalhadores idosos são vistos com atributos positivos e negativos. Os atributos positivos são: 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). Os negativos são: limitação da realização de trabalho físico pesado, pouca flexibilidade e dificuldade à adaptação às mudanças e novas tecnologias (Cepellos & Tonelli, 2017).

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). Apesar dos estudos mostrarem a potencialidade de se ter trabalhadores idosos (Tonelli, Pereira, Cepellos & Lins, 2020), pesquisas empíricas demonstram que práticas discriminatórias no Brasil são presentes antes da entrada dos indivíduos nas organizações como barreiras nos processos 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 visto uma ausência e falhas de práticas de gestão de idade nas organizações brasileiras.

2.2 Sociabilidade

Sociabilidade é entendida como uma forma de sociação pura liberta de conteúdo e substância (Simmel, 1949). Em outras palavras, a sociabilidade simmeliana é uma forma de interação social (Maia, 2001). Diferentes autores, tais como Barros (2008), Fantinel, Cavedon & Fischer (2012), Fantinel e Fischer (2012), Chiesa e Kihara (2015) e Frisby e Featherstone (1997) apresentam perspectivas complementares sobre o conceito de sociabilidade. Ambos concordam que Simmel é reconhecido como um dos principais estudiosos desse tema, enfatizando a sociabilidade como uma forma autônoma e lúdica de sociação, na qual a interação entre os indivíduos desempenha um papel fundamental. Ele 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) expande a compreensão da sociabilidade, considerando-a como uma forma de socialização humana, na qual as interações recíprocas constituem e dissolvem a sociedade. Ele destaca 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 somando-se às considerações sociológicas de Simmel. Elas 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. Elas 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. Ela pode se manifestar de diversas formas, desde a conversação até a coqueteria, e pode ser formalizada em regras de etiqueta e comportamento. No entanto, eles 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.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo inspira-se no método etnográfico com uma postura interpretativista no qual mediante a experiência pessoal não procuramos nos tornar nativos, mas conversar com eles (Geertz, 2008), os porteiros idosos desta pesquisa. Essa postura interpretativa possibilita o reconhecimento de diferentes dimensões (Chaves Júnior, Freitag, & Oliveira, 2018). Para isso, utilizamos observações e entrevistas (Oliveira, 2018). Além das observações nos levarem até à definição do nosso objeto, elas nos possibilitaram reconhecer ações que estavam além dos discursos, pois apenas com as entrevistas não perceberíamos as formas de sociabilidade (Chiesa & Kihara, 2015). O nome do local e todas as pessoas citadas nesta pesquisa tiveram seus nomes alterados.

3.1 Em busca do objeto

Nosso acesso ao campo foi facilitado pela zeladora (Júlia) do prédio. As observações foram feitas por um dos autores desta pesquisa. As observações e notas de campo foram realizadas para produção dos diários de campo conforme preconiza o método de observação (Musante & DeWalt, 2010). As observações aconteceram nos meses de Abril a Maio de 2023. Para aprofundar na compreensão da sociabilidade, realizamos três entrevistas com os porteiros na própria portaria no mês de Junho de 2023. O roteiro semi estruturado das entrevistas surgiu de questionamentos do campo. Utilizamos gravador para a realização das entrevistas.

3.2 O edifício Medelin e os participantes

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, devido a 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 possuírem acima de 50 anos, visto a literatura definir o trabalhador idoso como pessoas acima de 50 anos (Amorim et al., 2019; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011; Cepellos & Tonelli, 2017).

O edifício Medelin possui 13 andares e 132 unidades de apartamentos. Existem 5 funcionários no Medelin: 4 porteiros, sendo 3 homens e 1 mulher, e 1 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.

Para esta pesquisa, três porteiros (ver Tabela 1) participaram, pois um deles tinha abaixo de 50 anos. Com eles, fizemos as observações e as entrevistas. Devido os porteiros trabalharem em dias alternados, para complementar a renda eles buscam serviços extras.

Tabela 1

Participantes do estudo

Participantes	Idade	Tempo no edifício	Turno	Trabalhos extras
Liberato	70 anos	15 anos	Diurno	Serviços hidráulico e Aposentado
Marta	51 anos	8 anos	Diurno	Venda de cosméticos
Jorge	53 anos	10 anos	Noturno	Entrega de refeições por chamada de aplicativos e Segurança em festas

Fonte: dados da pesquisa.

3.3 Análise

Os diários de campo foram escritos em um documento Word. As entrevistas foram transcritas utilizando o Software Logus Academy e posteriormente ouvimos as entrevistas novamente para ajustar as transcrições. A análise do material empírico partiu da interpretação e descrição densa (Geertz, 2008) dos diários de campo e transcrições .

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Da análise interpretativa (Geertz, 2008), da sociabilidade, identificamos outras formas de sociação (Simmel, 1949), 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).

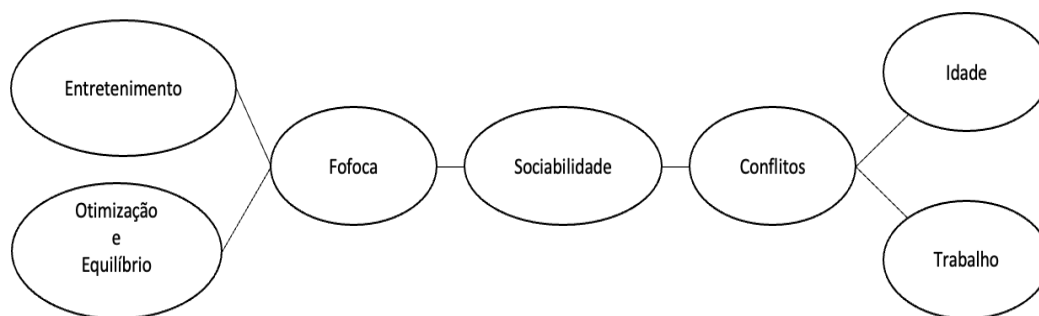


Figura 1 **Sociabilidade dos trabalhadores idosos**

Fonte: dados da pesquisa.

4.1 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 onde toda interação que surgirá no edifício se inicia, seja externos ligando para os porteiros ou o que mais acontece, as pessoas indo até o edifício. Devido a mais da metade da parede da portaria ser de vidro, os porteiros veem quem chega e sai do condomínio 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, maio de 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 – devido os moradores tratarem bem os porteiros - pode ocorrer de os moradores receberem favores e terem vantagens no condomínio, por exemplo, usar 2 secadoras ao mesmo tempo (só é permitido utilizar 1 secadora em um período máximo de 3 horas ao dia), ou exceder o prazo de 3 horas na máquina de lavar e não ter suas roupas retiradas (após 3 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 mínima, a sociabilidade de porteiros idosos demonstra uma de suas formas: a fofoca.

4.2 Fofoca

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

“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 dos porteiros saberem informações pessoais e as rotinas dos moradores faz com que eles sejam conhecidos como fofoqueiros, não apenas no contexto da nossa 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 acesso 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 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. Mas como disse Marta, não são feitas críticas sobre isso, mas comentários em tons de brincadeiras 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 se utilizam de estratégias de brincadeiras que promovem também entretenimento nos moradores, pois eles gargalham e participam da brincadeira: *“As vezes eu pergunto ‘ah eu senti falta de você’ eu crio esse argumento né [...] aí eu perguntei para ela, isso 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 transforma-se em relacionamento no qual a socialização faz parte (Rosnow, 2001). No entanto, em nosso 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 ela 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” [...] 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. Ela ouviu a gravação mas decidiu não tomar satisfação com a moradora que tinha fofocado sobre ela. Devido os 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).

Embora se tenha uma tendência de entender a fofoca como algo negativo, ela 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, Schilpzand & Liu, 2023), regulam negações emotivas (Dores Cruz, Beersma, Dijkstra, & Bechtoldt, 2019) e aliviam o estresse (Waddington, 2005). E a parte negativa é quando há quebra de confiança e divisões no trabalho (De Gouveia & Crafford, 2005).

Na nossa pesquisa, a positiva ocorre quando se fala bem de um morador, elogiando-o ou como entretenimento, e negativa quando eles 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, percebemos que a fofoca apresenta uma outra função, além de entretenimento como citamos antes, importante. A função de **otimizar** o trabalho dos porteiros de edifícios para manter o **equilíbrio** do cotidiano nele. A função da fofoca nas pesquisas é amplamente discutida e geralmente apresentam as mesmas funções, por exemplo, função de informação, entretenimento, amizade, influência (Foster, 2004), integração social, segregação social (Sun et al., 2023), mas a literatura não apresenta fofoca como função de otimização e equilíbrio no trabalho, como visto neste estudo. Fofocar 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 12 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 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.

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 são de pessoas entre de 18 a 24, jovens que ainda estão muito ligados aos pais, por questões afetivas, mas sobretudo econômicas. São os pais que pagam o 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 500 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, maio de 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 moradores às vezes pode ser potente e eles mandam mensagens quando não veem determinados moradores. Já tiveram “casos delicados no edifício como suicídios” e entre outros (Diário de campo, maio de 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.

É nesse sentido que 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 através da sociabilidade que a fofoca e conflitos emergem em nosso estudo.

4.3 Conflitos

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, maio de 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 onde eles sentam. Júlia perguntou a Marta se o Liberato tinha passado o telefone de alguém para Marta. Marta disse que não recebeu. Júlia comentou que ela tinha esquecido e atribuiu isso a 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, maio de 2023).

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

“Na realidade queira ou não queira a pessoa vai ficando mais lento né, se ele tivesse capacidade de fazer 10 ele só tem condições de fazer 5. [...] 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).

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 apresentamos no percurso metodológico, os porteiros desta pesquisa são funcionários do condomínio 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 (Ver tabela 1). Alguns deles, como o Jorge, possui além do formal como porteiro, mais 2 trabalhos informais.

Compreensões mais amplas compreendem envelhecimento a partir de uma perspectiva biopsicossocial (Whitbourne, Whitbourne & Konnert, 2015), mas nosso estudo identificamos 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. 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 no seu emprego formal mas que só espera a esposa se aposentar para pedir demissão, pois a renda será suficiente para 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 6 anos.” (Liberato, entrevistado, 1).

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 o 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 do nosso estudo reconhecem seu processo de envelhecimento e as consequências marcadas em seus corpos e mentes. Estudos apontam o envelhecimento e os impactos cognitivos (Deary et al., 2009). 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, participação em atividades mentais ou de natureza estimulante reduzem 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 15 anos no edifício e tendo que constantemente aprender novos nomes, associar moradores com seus números de apartamentos etc, ele 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 em nosso estudo. Esse conflito no trabalho acontece entre os moradores e porteiros, e entre os próprios porteiros. Quanto aos moradores e porteiros, os conflitos surgem a partir da discriminação praticados 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, precisa “ter responsabilidade” ao providenciar a segurança no edifício (Diário de campo, maio de 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 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). Nossos 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 no qual exigem que os atendam imediatamente ou façam coisas que não podem. Muitas vezes são tidos como invisíveis quando os moradores passam e não os cumprimentam, e quando há algum tipo de diálogo é de maneira humilhante:

“É... tem uns que são bem ignorantão, eu deixo as 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’. Dai ele fica bravo com isso [...] faz cara feia né” (Jorge, entrevistada 3, 2023).

“Ele ficou nervoso ficou muito bravo comigo, disse que eu era incompetente, ‘eu vou falar para o síndico’, [...] Já chegou falar para mim aqui assim: ‘vocês são obrigados a abrir portão, vocês estão aí fazendo o quê? Vocês 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 funcionam 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 achar 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 dos porteiros seguirem as ordens que foram postas.

Quanto aos conflitos no trabalho entre os porteiros, eles 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 um porteiro é percebido pelos outros porteiros,

sobretudo porque os moradores expressam isso ao porteiro e ele obtém conhecimento sobre a forma de trabalho dos outros. Por exemplo, moradores falam que sabem qual turno do Liberato, o dia 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, maio de 2023).

Para os moradores terem acessos à academia e lavanderia é necessário que liguem na portaria, pois ambas portas ficam trancadas por um sistema que são liberadas 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 ligar a máquina de lavar, pois já fez a primeira ligação perguntando sobre a disponibilidade, o que totaliza “três ligações” (Diário de campo, maio de 2023). Ele falou que “alguns porteiros não fazem isso”, que “alguns esperam o morador fazer as três ligações”. (Diário de campo, maio de 2023).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observamos, neste estudo, que o trabalho de porteiros idosos no contexto de edifícios residenciais é permeado por sociabilidade de fofoca e conflitos. Identificamos que a fofoca tem a função de otimizar o trabalho de porteiros de edifícios para sustentar o equilíbrio do cotidiano nos espaços residências com portarias. Quanto aos conflitos, além do etarismo estar presente, nosso estudo revelou uma dimensão econômica envolvida, no qual os idosos além de terem um trabalho formal, buscam serviços extras para suas subsistência. Ao contrário do discurso presente na sociedade ser o de reduzir a carga de trabalho quando se envelhece, idosos mesmo aposentados buscam trabalhar formalmente e informalmente, pois o dinheiro da aposentadoria não é suficiente. Esses estudos demonstram que os idosos no Brasil também são alvos de situações econômicas precárias.

Nosso estudo contribui para os estudos sobre envelhecimento nas organizações ao revelar a sociabilidade dos trabalhadores idosos como uma categoria importante em suas relações de trabalho, no qual a fofoca e conflitos atuam como mecanismos de sociabilidade. Do ponto de vista gerencial e empírico, mostra que a fofoca otimiza o trabalho das pessoas, e revela desafios que os idosos enfrentam como etarismo, cansaço, e sobretudo a tripla jornada como maneira de subsistência. Sugerimos que gestores adotem políticas antietaristas como, recrutamentos e seleção inclusivos, formações sobre os benefícios da diversidade e sobretudo de pessoas mais experientes no trabalho e adequações do trabalho ao público idoso.

Sugerimos que futuras pesquisas utilizem mais métodos de inspiração etnográfica para construção de objetos de estudo na área de envelhecimento nas organizações. Por serem incipientes os estudos no Brasil sobre a temática na área de Administração (Cepellos et al., 2019), com esses métodos podemos identificar outras categorias que o campo revele ser relevante para assim caminharmos para uma ampla compreensão acerca do tópico.

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. <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. <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. <https://doi.org/10.1002/job.647>
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23(5), 611–626. <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. <https://doi.org/10.18568/1980-4865.32199-216>
- 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. <https://doi.org/10.1093/workar/waab024>
- Butler, R. N. (1980). Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, 36(2), 8–11. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018.x>
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*, 24(1), 004-021. <https://doi.org/10.14210/alcance.v24n1.p004-021>
- Cepellos, V. M., Silva, G. T., & Tonelli, M. J. (2019). Envelhecimento: múltiplas idades na construção da idade profissional. *Organizações & Sociedade*, 26, 269-290. <https://doi.org/10.1590/1984-9260894>
- Chaves Júnior, L. R., Freitag, M. S. B., & Oliveira, J. S. (2018). APRENDIZAGEM NO EMPREENDEDORISMO CULTURAL À LUZ DO PARADIGMA INTERPRETATIVO: UM ENSAIO TEÓRICO. In: X Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas. doi: 10.17648/egepe-2018-83675
- 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. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2014.4.1.8404.187-209>.
- da Silva, M. A. P., & Helal, D. H. (2022). Age management in the Brazilian context: a theoretical discussion. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 13(1), 6-25. <https://doi.org/10.15388/omee.2022.13.68>
- 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. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v3i2.68>
- 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. <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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01374>

- Fantinel, L. D., & Fischer, T. M. D. (2012). ORGANIZAÇÕES E CONTEXTOS URBANOS: OS CAFÉS E AS SOCIABILIDADES. *Gestão E Sociedade*, 6(15), 280–307. <https://doi.org/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). <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v1i3.10053>
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of general psychology*, 8(2), 78-99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
- Frisby, D., & Featherstone, M. *Simmel on Culture Selected Writings Published in association with Theory, Culture Society*. London: Sage Publications, 1997.
- Geertz, C. (2008). *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018). Projeção da População 2018: número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047. Retrieved from <https://bit.ly/3pKWoos>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2023). Censo Demográfico 2022: População e domicílios. Retrieved from <https://www.ibge.gov.br>.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.2118>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1059601109360390>
- 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. <https://doi.org/10.2307/259023>
- Lee, S. H., & Barnes, C. M. (2021). An attributional process model of workplace gossip. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 300. <https://doi.org/10.1037/apl0000504>
- Maia, R. C. (2001). Sociabilidade: apenas um conceito. *GERAES–Revista de Comunicação Social*, (53), 4-15.
- Musante, K., & DeWalt, B. R. (2010). *Participant observation: A guide for fieldworkers*. Rowman Altamira.
- Oliveira, J. S. D. (2018). As influências raciais na construção do campo etnográfico: um estudo multissituado no contexto Brasil-Canadá. *Organizações & Sociedade*, 25, 511-531. <https://doi.org/10.1590/1984-9250868>
- 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
- 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). American Psychological Association.
- 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, 251-263. <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270204>

- 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 ageísmo. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 27, 642-662. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.327.101822>
- Simmel, G. (1949). The sociology of sociability. *American journal of sociology*, 55(3), 254-261.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.2653>
- Tonelli, M. J., Pereira, J., Cepellos, V., & Lins, J. (2020). Ageing in organizations. *RAUSP Management Journal*, 55, 127-142. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-08-2018-0062>
- 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. <https://doi.org/10.1108/1536-541211273865>
- Vasconcelos, A. F. (2018). Older workers as a source of wisdom capital: broadening perspectives. *Revista de Gestão*. <https://doi.org/10.1108/REGE-11-2017-002>
- Visser, M., Lössbroek, J., & van der Lippe, T. (2021). The use of HR policies and job satisfaction of older workers. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 303-321. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa023>
- 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. <https://doi.org/10.1348/096317905X40817>
- Whitbourne, S. K. Whitbourne, S. B., & Konnert, C. (2015). *Adult development and aging: Biopsychosocial perspectives*. John Wiley & Sons.
- 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. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0185>