



ISSN on-line: 2238-4170

<http://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea>

Gestão Contemporânea, v.16, n.1, p. 56-81, jan./jun. 2026.

DOI: 10.5281/zenodo.20720316

ARTIGO ORIGINAL

COMPREENDENDO O CONSTRUCTO FOFOCA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DE CONTEÚDO

ORIGINAL ARTICLE

UNDERSTANDING THE CONSTRUCT OF GOSSIP IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT: A CONTENT ANALYSIS

Denilson Aparecida Leite Freire¹

Noézia Maria Ramos²

Edileusa Godói de Sousa³

Lina Eiko Nakata⁴

Universidade Federal de Uberlândia – UFU, Brasil

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar como o constructo da fofoca organizacional tem sido tratado na literatura nacional, com foco em sua definição conceitual e nos sentidos atribuídos ao fenômeno no contexto organizacional. Para isso, realizou-se pesquisa qualitativa exploratória com estudos publicados entre 2000 e 2025 em bases de dados relevantes das ciências sociais aplicadas, incluindo Scielo, Scopus, Google Acadêmico e ANPAD Spell. Os resultados evidenciam a incipiência da produção científica nacional, com a identificação de apenas sete estudos, indicando lacuna relevante no campo dos estudos organizacionais. A análise permitiu identificar três dimensões estruturantes do constructo: (i) comunicacional, relacionada à distinção entre fofoca, boato e rumor; (ii) relacional, associada à caracterização da fofoca como comunicação sobre um terceiro ausente; e (iii) funcional, referente aos impactos do fenômeno, marcados por ambivalência entre efeitos negativos e funções sociais. Como contribuição teórica, o estudo propõe uma sistematização analítica do constructo no contexto nacional, evidenciando inconsistências conceituais e apontando caminhos para sua consolidação. No campo gerencial, contribui para a compreensão das dinâmicas informais nas organizações e seus efeitos nas relações de trabalho. Por fim, destaca-se a necessidade de ampliação das pesquisas sobre o tema, especialmente por meio de abordagens empíricas e comparativas.

Palavras-chave: Fofoca Organizacional; Rumores organizacionais; Boato organizacional.

Abstract

This article aims to analyze how the construct of organizational gossip has been addressed in Brazilian literature, focusing on its conceptual definition and the meanings attributed to the phenomenon within organizational contexts. To this end, an exploratory qualitative research was conducted with studies published between 2000 and 2025 in relevant applied social science databases, including SciELO, Scopus, Google Scholar, and ANPAD Spell. The results highlight the incipient nature of national

¹ Doutor e Mestre em Administração, com ênfase em Psicodinâmica do trabalho. E-mail: denilson@ufu.br.

² Doutora em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas e Mestre em Administração pela UFU. E-mail: noezia.ramos@ufu.br.

³ Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo (USP) e Mestre em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). E-mail: edileusagodoi@ufu.br.

⁴ Doutora e Mestre em Administração pela Universidade de São Paulo. E-mail: linankt@gmail.com.

Submetido em 07/04/2026

Aceito em 11/05/2026

scientific production, with the identification of only seven studies, indicating a significant gap in the field of organizational studies. The analysis allowed for the identification of three structuring dimensions of the construct: (i) communicational, related to the distinction between gossip, hearsay, and rumors; (ii) relational, associated with the characterization of gossip as communication about an absent third party; and (iii) functional, concerning the impacts of the phenomenon, marked by an ambivalence between negative effects and social functions. As a theoretical contribution, the study proposes an analytical systematization of the construct in the national context, highlighting conceptual inconsistencies and pointing toward paths for its consolidation. In the managerial field, it contributes to the understanding of informal dynamics in organizations and their effects on labor relations. Finally, it emphasizes the need for expanding research on the theme, especially through empirical and comparative approaches.

Keywords: Organizational Gossip; Organizational rumors; Organizational hearsay.

INTRODUÇÃO

O constructo fofoca tem sido tradicionalmente associado à comunicação informal nas organizações, mas ainda ocupa posição periférica nos estudos organizacionais, apesar de sua presença recorrente no cotidiano do trabalho (Waddington, 2003). Em termos conceituais, a fofoca costuma ser definida como uma conversa informal e avaliativa sobre um membro da organização que não está presente no momento da interação, o que a diferencia de outras formas de circulação de informação não oficial no ambiente laboral (Kurland; Pelled, 2000; Dores Cruz et al., 2021). Essa delimitação permite tratar a fofoca como um fenômeno relacional que interfere na construção de reputações, alianças, julgamentos sociais e dinâmicas de poder no contexto organizacional.

Embora a literatura clássica de comportamento organizacional reconheça a existência de canais informais de comunicação paralelos aos fluxos oficiais, muitos estudos trataram a rede de rumores de forma abrangente, reunindo boatos, rumores e fofocas sob um mesmo conceito. Pesquisas posteriores indicam a necessidade de maior precisão conceitual, pois a utilização indistinta desses termos compromete tanto a análise teórica quanto a operacionalização empírica do fenômeno (DiFonzo; Bordia, 2007; Kurland; Pelled, 2000). Nesse sentido, a fofoca se distingue por seu caráter avaliativo, interpessoal e indireto, envolvendo emissor, receptor e um terceiro ausente, configurando uma dinâmica social específica no ambiente organizacional.

A literatura também destaca o caráter relacional da fofoca organizacional, cuja dinâmica depende das interações entre os atores. Greenslade-Yeats et al. (2023) evidenciam que a fofoca influencia a qualidade das relações interpessoais, podendo

fortalecer vínculos sociais ou gerar desconfiança e exclusão. Os autores argumentam que o impacto varia conforme a posição dos indivíduos na rede social e o significado atribuído à informação compartilhada, reforçando a ideia de que a fofoca opera como mecanismo de construção e reconfiguração das relações de trabalho.

A literatura contemporânea aborda a fofoca organizacional sob diferentes perspectivas analíticas. Parte dos estudos a compreende como mecanismo de controle social, contribuindo para a manutenção de normas e padrões comportamentais (Beersma; Van Kleef, 2012). Outros apontam seu papel na construção de reputações e na regulação de relações sociais, influenciando percepções sobre indivíduos e interações futuras (Dores Cruz et al., 2021). Há ainda abordagens que destacam seus efeitos sobre variáveis organizacionais, como confiança, cooperação e estrutura das redes sociais (Ellwardt et al., 2012), indicando que o fenômeno assume múltiplas funções conforme o contexto e as relações em que ocorre.

Essa discussão se torna relevante ao considerar que as organizações não se estruturam apenas por normas formais e canais oficiais de comunicação, mas também por processos informais que envolvem interpretações, percepções e interações sociais. Nesse contexto, a fofoca pode ser compreendida como prática social que viabiliza a circulação de avaliações sobre comportamentos, condutas e relações. Dessa forma, o fenômeno integra o conjunto de práticas simbólicas da vida organizacional, podendo refletir tanto processos de integração quanto de tensão entre membros de um grupo (Ellwardt et al., 2012; Dores Cruz et al., 2021).

Apesar dos avanços na literatura internacional, estudos indicam que a fofoca organizacional ainda é um campo em desenvolvimento e relativamente pouco explorado em comparação a outros temas do comportamento organizacional. Revisões recentes apontam que, embora haja crescimento no interesse pelo tema, persistem lacunas conceituais e empíricas, especialmente no que se refere à delimitação do constructo e à integração de suas diferentes funções sociais (Dores Cruz et al., 2021; Sun et al., 2022).

No contexto brasileiro, essa limitação é ainda mais evidente. A produção científica apresenta-se reduzida e dispersa, com número limitado de estudos e ausência de sistematização teórica consolidada. Observa-se, ainda, heterogeneidade

na abordagem do fenômeno, sendo por vezes associado de forma indistinta a boatos, rumores ou comunicação informal.

Além das abordagens teóricas, evidências empíricas indicam que a fofoca pode gerar impactos mensuráveis no ambiente organizacional, sobretudo quando associada a conteúdos negativos. Dados de consultoria indicaram que trabalhadores podem dedicar até 13 dias úteis por ano a esse tipo de interação, representando parcela significativa do tempo de trabalho (BBC Brasil, 2007). Estimativas adicionais apontam que cerca de 13% dos trabalhadores despendem ao menos duas horas semanais nessas conversas, sugerindo efeitos potenciais sobre produtividade e uso do tempo organizacional (BBC Brasil, 2007). Embora tais dados demandem cautela, estudos mais recentes corroboram que a fofoca negativa pode reduzir a confiança, intensificar conflitos interpessoais e impactar no desempenho e bem-estar dos trabalhadores (Ellwardt et al., 2012; Sun et al., 2022; Yang, 2024).

Por outro lado, alguns estudos defendem a existência da fofoca positiva e argumentam que, além de não ser inofensiva, pode gerar ganhos reais às organizações. Estudos indicam que ela pode ser utilizada como recurso por subordinados visando conquistar a simpatia de superiores e obter recompensas (Himmetoglu et al., 2020), além de fortalecer os vínculos (Han, 2021) e aumentar a participação (Tan, 2020).

Diante desse cenário, identifica-se uma lacuna na literatura nacional no que se refere à sistematização do constructo fofoca no contexto organizacional. Embora existam estudos que abordem o fenômeno sob diferentes perspectivas, não há análise consolidada que permita compreender como ele tem sido definido, quais dimensões são privilegiadas e quais impactos são enfatizados na produção científica brasileira. Essa ausência limita o avanço teórico do campo e dificulta o desenvolvimento de pesquisas empíricas comparáveis.

É nesse contexto que se insere o presente estudo, cujo objetivo consiste em levantar, na literatura nacional, os principais trabalhos que abordam a definição do constructo fofoca e seu impacto no ambiente organizacional, analisando como esse fenômeno tem sido tratado na produção científica brasileira. Ao fazê-lo, o artigo busca contribuir em três níveis. No plano teórico, propõe uma sistematização do constructo

a partir de dimensões analíticas que favorecem maior precisão conceitual. No plano analítico, permite identificar convergências, divergências e lacunas na literatura nacional, oferecendo uma leitura estruturada do campo. No plano prático, fornece subsídios para que gestores e pesquisadores reconheçam a fofoca como fenômeno inerente às relações organizacionais, com potencial para influenciar clima, confiança, reputação e dinâmicas de poder.

Para atingir esse objetivo, foi realizada uma pesquisa qualitativa, por meio de análise de conteúdo de publicações científicas nacionais e internacionais, permitindo identificar padrões conceituais e interpretativos presentes nos estudos analisados.

REFERENCIAL TEÓRICO

A comunicação pode ser compreendida como o processo pelo qual as pessoas compartilham significados por meio da transmissão de mensagens simbólicas (Stoner; Freeman, 1999), que pode ser formal ou informal. A comunicação formal opera por canais oficiais dentro e fora das organizações (Dubrin, 2001) e pode assumir fluxos descendente, ascendente ou horizontal, envolvendo, a transmissão da gestão aos níveis operacionais, o fluxo inverso na hierarquia e a troca lateral entre pares ou departamentos (Daft, 1999).

Já a comunicação informal, por sua vez, constitui a rede não oficial que complementa os canais formais (Dubrin, 2001) e desempenha papel importante no fluxo da informação. Segundo Megginson et al. (1998), atende a necessidades pessoais, reduz monotonia, influencia comportamentos e fornece informações não disponíveis pelos canais formais. Nesse sentido, estudos recentes indicam que a comunicação informal não deve ser interpretada apenas como distorção ou ruído, mas como componente estruturante das dinâmicas organizacionais, influenciando processos de interpretação, confiança e construção de sentido no trabalho (Dores Cruz et al., 2021).

Roman (2001), ao discutir os espaços organizacionais da comunicação formal e informal, identifica três modalidades de discursos: bem-ditos, mal-ditos e não-ditos. Os bem-ditos correspondem a discursos institucionalizados e controlados; os mal-ditos emergem em canais não oficiais, com caráter informal e associados à “rádio

peão”; os não-ditos referem-se a conteúdos impedidos de serem expressos, mas presentes no imaginário dos indivíduos. É nesse espaço que são fomentadas as formas interativas de comunicação, como fofocas, boatos e rumores (Lasbeck, 2005), evidenciando que a comunicação informal se articula a processos simbólicos e subjetivos, não sendo periférica, mas constitutiva da vida organizacional.

Apesar de serem frequentemente utilizados como sinônimos, rumores, boatos e fofocas apresentam distinções conceituais. Para Kapferer (1993), o rumor representa uma informação não autenticada, enquanto o boato corresponde à sua disseminação sem verificação. Já a fofoca, para Difonzo (2009), assume caráter mais específico, relacionado a conteúdos interpessoais e cotidianos. Essa distinção é reforçada por Kurland e Pelled (2000), que definem a fofoca como uma conversa informal e avaliativa sobre um terceiro ausente, destacando sua natureza relacional e avaliativa.

Estudos recentes têm reforçado a complexidade multidimensional da fofoca organizacional, destacando que o fenômeno deve ser compreendido como um comportamento dinâmico, situado e relacional. Begemann et al. (2023) argumentam que a fofoca no trabalho não constitui apenas um ato comunicacional isolado, mas um processo social que envolve interdependências contextuais, redes relacionais e efeitos organizacionais simultâneos. Essa perspectiva desloca a análise da fofoca de uma visão meramente negativa para uma abordagem sistêmica, na qual a comunicação informal atua como mecanismo de interpretação social, regulação de normas e construção de significados no ambiente organizacional. A necessidade de delimitação conceitual também é destacada na literatura contemporânea, que aponta que a ausência de distinções compromete a consistência teórica e a comparabilidade entre estudos (Dores Cruz et al., 2021). Dessa forma, a fofoca pode ser compreendida como uma prática social específica, distinta de outros fenômenos comunicacionais informais.

A tendência de falar sobre outras pessoas é recorrente nas interações sociais, sendo comum que conversas informais se concentrem em indivíduos ausentes (Levin; Arluke, 1985). Essa prática, denominada fofoca, envolve pelo menos três atores: o

emissor, o receptor e o terceiro ausente, configurando uma atividade intrinsecamente social que pode influenciar relações interpessoais (Wittek; Wielers, 1998).

A dinâmica da fofoca inicia-se com um assunto e um alvo, sendo disseminada em redes sociais que podem se expandir ou se dissipar dependendo do contexto (Shaw et al., 2011). Nesse artigo, a fofoca é tratada, no âmbito organizacional, conforme a definição de Kurland e Pelled (2000), como uma conversa informal e avaliativa sobre um membro da organização ausente. Smith (2014) enumera diferentes perspectivas analíticas da fofoca: controle social, cooperação, exercício de poder e atividade lúdica. Estudos recentes reforçam essa interpretação ao apontar sua atuação simultânea na regulação normativa, construção de reputação e manutenção de relações sociais (Beersma; Van Kleef, 2012; Dores Cruz et al., 2021).

Como fenômeno social, a fofoca manifesta-se nas organizações em contextos marcados por relações de confiança entre os participantes (Ellwardt, 2011), podendo tanto fortalecer vínculos quanto gerar exclusão, a depender da configuração relacional.

No estudo seminal de Rosnow e Fine (1976), a fofoca é associada à influência sobre o comportamento organizacional, especialmente na construção de normas, formação de laços sociais e disseminação de informações, aspectos ainda explorados por pesquisas contemporâneas.

Nesse sentido, torna-se inadequado afirmar que a fofoca possui caráter exclusivamente positivo ou negativo, uma vez que seus efeitos dependem de múltiplas variáveis (Muniz, 2017). Essa ambivalência é corroborada por estudos que demonstram tanto cooperação e fortalecimento de vínculos quanto conflitos e prejuízos organizacionais (Sun et al., 2022). Estudos empíricos também indicam que a fofoca tende a prosperar em ambientes socialmente segmentados e competitivos, contribuindo para a formação de coalizões e afetando a estrutura das relações organizacionais (Wittek; Wielers, 1998). Além disso, sua disseminação está relacionada à densidade das redes sociais, sendo mais intensa em contextos com maior interconectividade (Shaw et al., 2011).

Estudos indicam ainda que a fofoca pode impactar o tempo de trabalho e a produtividade, uma vez que trabalhadores dedicam parcela significativa de suas

interações a esse tipo de comunicação (BBC BRASIL, 2007). Pesquisas recentes associam, especialmente, a fofoca negativa à redução da confiança e ao aumento de conflitos interpessoais (Sun et al., 2022).

Apesar dessas evidências, a fofoca ainda ocupa posição periférica nos estudos organizacionais, sobretudo no contexto brasileiro, caracterizado por baixa produção científica e predominância de abordagens centradas em seus aspectos negativos (Condenças, 2020; Schröter, 2020).

Diante do exposto, observa-se que a fofoca organizacional pode ser compreendida como um constructo multidimensional, que articula elementos comunicacionais, relacionais e simbólicos no contexto do trabalho. Trata-se de uma prática informal caracterizada por sua natureza avaliativa, pela presença de um terceiro ausente e pela circulação em redes sociais organizacionais, sendo influenciada por fatores como confiança, estrutura relacional e contexto institucional (Kurland; Pelled, 2000; Ellwardt; Steglich; Wittek, 2012).

Seus efeitos não são unívocos, podendo atuar simultaneamente como mecanismo de controle social, reforço de normas, construção de reputações e fortalecimento de vínculos, bem como gerar conflitos, exclusão e deterioração das relações interpessoais (Beersma; Van Kleef, 2012; Sun et al., 2022).

Essa ambivalência indica que a compreensão da fofoca organizacional requer abordagens integrativas, capazes de articular suas funções sociais e seus impactos negativos. Nesse sentido, a sistematização do constructo contribui para avançar na delimitação conceitual, especialmente em contextos organizacionais, nos quais sua ocorrência é recorrente, porém ainda insuficientemente explorada na literatura.

As diferentes abordagens apresentam que a fofoca organizacional envolve múltiplos elementos relacionais, comunicacionais e funcionais, não podendo ser compreendido de forma isolada, mas como uma prática social complexa, inserida em redes de interação e processos de construção de sentido nas dinâmicas organizacionais (Kurland; Pelled, 2000; Dores Cruz et al., 2021). Estudos recentes reforçam a necessidade de delimitação conceitual e de análises integradas que considerem simultaneamente a estrutura relacional, o conteúdo comunicacional e os

efeitos organizacionais da fofoca (Beersma; Van Kleef, 2012; Sun et al., 2022), superando abordagens fragmentadas e predominantemente descritivas.

A partir dessas discussões, propõe-se um modelo teórico integrador do constructo fofoca organizacional, estruturado em três dimensões analíticas inter-relacionadas: comunicacional, relacional e funcional (vide Figura 1). Essas dimensões articulam-se dinamicamente, influenciando o surgimento, circulação e os efeitos da fofoca nas relações de trabalho.

Figura 1 – Modelo Teórico do Constructo Fofoca Organizacional



Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

A dimensão relacional refere-se à estrutura de vínculos sociais que sustenta a ocorrência, envolvendo a interação entre emissor, receptor e terceiro ausente. Está associada à confiança interpessoal e à configuração das redes sociais organizacionais, influenciando sua circulação e seus efeitos (Ellwardt et al., 2012).

A dimensão comunicacional diz respeito às características da mensagem, incluindo seu conteúdo avaliativo, caráter informal e natureza simbólica. A fofoca se distingue por envolver avaliações sobre terceiros ausentes, contribuindo para a construção de significados no contexto organizacional (Kurland; Pelled, 2000; Dores Cruz et al., 2021).

A dimensão funcional refere-se aos efeitos e finalidades da fofoca nas organizações. A literatura aponta que pode desempenhar funções como controle social, reforço de normas, construção de reputações e fortalecimento de vínculos, mas também gerar conflitos e deterioração da confiança (Beersma; Van Kleef, 2012; Smith, 2014; Sun et al., 2022).

A articulação dessas dimensões permite compreender a fofoca organizacional como fenômeno multidimensional, cujos efeitos dependem do contexto, das relações estabelecidas e do conteúdo da comunicação.

Apesar do avanço recentes, persiste fragmentação conceitual na literatura, com divergências quanto à definição, às funções e impactos do fenômeno, dificultando sua operacionalização teórica e empírica. Nesse contexto, a proposição de modelos integradores torna-se relevante ao permitir compreender a fofoca como comportamento organizacional complexo e dinâmico, justificando a abordagem tridimensional apresentada neste estudo.

METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como pesquisa qualitativa, de natureza exploratória, conduzida por meio de análise de conteúdo da produção científica sobre fofoca no contexto organizacional. Tal delineamento justifica-se pela necessidade de sistematizar e interpretar um campo ainda pouco explorado na literatura nacional.

A coleta de dados foi realizada em bases nacionais e internacionais relevantes à área de Administração e estudos organizacionais, incluindo SciELO, Scopus, Web of Science, Google Acadêmico e os anais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD).

O recorte temporal compreendeu o período de 2000 a 2025. Nas bases internacionais (Scopus e Web of Science), foram utilizados os descritores (“fofoca” OR “gossip”) AND (“administração” OR “organizational” OR “organization” OR “workplace”). Já nas bases nacionais (SciELO, Google Acadêmico e ANPAD), foram utilizados os termos “fofoca” e “fofoca organizacional”, considerando as limitações no uso de operadores booleanos.

As buscas nas bases internacionais retornaram um volume expressivo de estudos (531 na Scopus e 405 na Web of Science), predominantemente em contextos internacionais, não sendo identificados estudos aderentes ao recorte nacional. Esse resultado evidencia a consolidação do tema no cenário internacional e, simultaneamente, a lacuna na produção científica brasileira.

Nas bases nacionais, foram identificados 10 estudos na SciELO, dos quais 1 foi selecionado. No Google Acadêmico, foram localizados 49 estudos, dos quais 5 foram considerados aderentes (incluindo artigo, dissertações e teses). Nos anais da ANPAD, foi identificado 1 estudo relevante, conforme apresentado no Quadro 1.

Como critérios de inclusão, foram considerados estudos que: (a) abordassem diretamente a fofoca ou temas correlatos; (b) estivessem inseridos no contexto organizacional ou no campo da Administração; e (c) fossem produzidos no contexto nacional. Excluíram-se trabalhos com abordagem tangencial, fora do contexto organizacional ou duplicados.

Quadro 1 – Pesquisa nas Bases de Dados.

Base de dados	Estudos encontrados	Estudos selecionados (nacional e aderente)
SciELO	10	1
Google Acadêmico	49	5
Scopus	531	0
Web of Science	405	0
ANPAD	1	1
Total	995	7

Fonte: Dados da Pesquisa

O processo de seleção ocorreu em etapas: inicialmente, identificação dos estudos a partir dos descritores; em seguida, leitura dos títulos e resumos para verificação de aderência; por fim, os estudos selecionados foram analisados integralmente, compondo o corpus final da pesquisa.

A análise dos dados foi conduzida por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), envolvendo as etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. A categorização foi temática, combinando categorias teóricas e emergentes.

Para garantir consistência analítica, a categorização foi conduzida de forma iterativa, com revisões sucessivas do material. Embora não tenha sido adotado protocolo formal como o PRISMA, em razão do número reduzido de estudos, buscou-se garantir a transparência e a sistematicidade por meio da explicitação das bases, descritores e critérios de seleção.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na etapa de pré-análise, foram mapeadas publicações em bases relevantes das ciências sociais aplicadas, incluindo SciELO, Scopus, Web of Science, Google Acadêmico, Portal CAPES e ANPAD. Foram identificados sete estudos nacionais sobre fofoca organizacional, sendo apenas um artigo indexado na SciELO. Nas bases internacionais, embora numerosos trabalhos tenham sido recuperados, nenhum atendeu ao critério de produção no contexto brasileiro, evidenciando a consolidação internacional do tema e sua incipiência na literatura nacional.

No Google Acadêmico, foram selecionados cinco trabalhos aderentes, sendo um artigo e quatro dissertações ou teses. O Quadro 1 apresenta a síntese dessas produções, evidenciando diversidade de abordagens e formatos.

Diante ao baixo número de trabalhos encontrados, realizou-se busca complementar na ANPAD, resultando na inclusão de um estudo aderente ao tema. Esse trabalho associa fofoca a comportamentos antiéticos, como inveja, pressão e insegurança, ampliando sua compreensão em contextos de tensão. Ainda assim, o volume reduzido reforça a incipiência do tema na academia brasileira.

A análise do conjunto de estudos apresentados no Quadro 2 evidencia não apenas limitação quantitativa, mas dispersão em diferentes formatos, com predominância de dissertações e teses sobre artigos científicos. Esse padrão indica estágio inicial de desenvolvimento do tema na Administração e baixa inserção em periódicos consolidados. Observa-se concentração em áreas como comunicação organizacional e psicodinâmica do trabalho, como nos estudos de lasbeck (2005) e Muniz (2017), reforçando o caráter fragmentado da produção nacional.

Quadro 2 – Trabalhos Científicos sobre Fofoca Organizacional

Base de Dados	Título do Trabalho Científico	Formato	Autores
Google Acadêmico	Espaços comunicativos do imaginário: fofocas e boatos no cenário organizacional	Artigo Científico	lasbeck, Luiz Carlos Assis (2005)
Google Acadêmico	Impacto da fofoca organizacional negativa na intenção de turnover e produtividade do colaborador: o papel mediador da fobia do local de trabalho	Tese	Condenças, Alexandre Jose Catanho (2020)

Google Acadêmico	A fofoca como fonte de sofrimento na vida organizacional: um estudo com base na psicodinâmica do trabalho	Tese	Muniz, Alexandre (2017)
Google Acadêmico	Comunicação organizacional informal: boatos e fofocas nas mídias digitais	Dissertação	Bueno, Jacqueline da Costa (2012)
Google Acadêmico	A Rádio-peão no ar: um estudo sobre a comunicação informal e a comunicação formal face a face no ambiente organizacional	Dissertação	Perez, Katia (2010)
SciELO	Escala de atitude frente à fofoca: evidências de validade e confiabilidade	Artigo Científico	Gouveia et al.. (2011)
ANPAD	Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados à inveja, mentira, fofocas e assédio moral	Artigo Científico	Flach, Leonardo (2007)

Fonte: Dados da Pesquisa

Na fase de categorização, realizou-se leituras aprofundadas do material selecionado, buscando identificar focos analíticos e suas contribuições para a compreensão do fenômeno. O Quadro 3 sistematiza os principais objetivos investigados.

Os objetivos evidenciam abordagens diversas e fragmentadas, situando-a em diferentes campos de análise, como comunicação organizacional (lasbeck, 2005; Bueno, 2012), comportamento organizacional (Condenças, 2020), psicodinâmica do trabalho (Muniz, 2017) e ética nas organizações (Flach, 2007). Essa dispersão indica que o constructo ainda não consolidou como objeto autônomo de investigação, sendo tratado como fenômeno secundário. Como referência analítica para a compreensão do constructo, foi adotado o modelo de Ellwardt (2011), segundo o qual a fofoca ocorre em em uma estrutura triádica composta por emissor, receptor e terceiro ausente. Essa configuração permite distinguir a fofoca de fenômenos correlatos, como rumor e boato.

Quadro 3 – Principais objetivos dos Trabalhos Científicos

Título	Objetivo
Espaços comunicativos do imaginário: fofocas e boatos no cenário organizacional	Analisar o espaço do “não-dito” como uma estrutura comunicativa que se manifesta por meio de fofocas e rumores no contexto organizacional.
Impacto da fofoca organizacional negativa na intenção de turnover e produtividade do colaborador: o papel mediador da fobia do local de trabalho	Avaliar o impacto da percepção de fofoca negativa organizacional sobre a intenção de turnover e a produtividade percebida.
A fofoca como fonte de sofrimento na vida organizacional: um estudo com base na psicodinâmica do trabalho	Investigar em que medida a fofoca no ambiente de trabalho pode ser compreendida como fonte de sofrimento, à luz da psicodinâmica do trabalho.
Comunicação organizacional informal: boatos e fofocas nas mídias digitais	Analisar o papel da comunicação informal, especialmente boatos e fofocas, nas mídias digitais e seus impactos organizacionais.

A Rádio-peão no ar: um estudo sobre a comunicação informal e a comunicação formal face a face no ambiente organizacional	Examinar a dinâmica da comunicação informal (rádio-peão) em contraste com a comunicação formal nas organizações.
Escala de atitude frente à fofoca: evidências de validade e confiabilidade	Adaptar e validar uma escala de atitudes frente à fofoca no contexto brasileiro.
Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados à inveja, mentira, fofocas e assédio moral	Compreender comportamentos antiéticos nas organizações, incluindo a fofoca, e os fatores associados à sua ocorrência e banalização.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nesse sentido, Kapferer (1993) compreende o rumor como uma informação não verificada, que pode evoluir para boato quando disseminada em canais informais, enquanto a fofoca assume caráter mais específico, centrando em conteúdos interpessoais, cotidianos e reputacionais (Difonzo, 2009). O conceito adotado neste estudo baseia-se em Kurland e Pelled (2000), que compreendem a fofoca como comunicação informal e avaliativa sobre um indivíduo ausente, destacando sua natureza relacional e particularizada.

No que se refere aos efeitos, a fofoca apresenta caráter ambivalente. De acordo com Piazza e Bering (2008), ela pode desempenhar funções sociais, como fortalecimento de laços e regulação de comportamentos, mas também gerar efeitos negativos, como degradação da reputação e intensificação de conflitos. Essa ambivalência aparece nos estudos nacionais. Condenças (2020) identifica aumento do turnover e redução da produtividade, enquanto Muniz (2017) analisa a fofoca como fonte de sofrimento. Gouveia et al. (2011) indicam variações na percepção do fenômeno.

O estudo que pesquisou os comportamentos antiéticos nas organizações reforça essa perspectiva ao associar a fofoca a comportamentos antiéticos (Flach, 2007), relacionados a insegurança, pressão e competitividade. Essa associação indica que a fofoca se insere em dinâmicas mais amplas de tensão estrutural e disputa subjetiva, aproximando sua análise de discussões sobre poder, controle social e condições psicossociais do trabalho.

Com base na leitura dos trabalhos, foram definidos três eixos analíticos: (1) a diferenciação entre fofoca, boato e rumor; (2) a caracterização da fofoca como comunicação sobre um indivíduo ausente; e (3) os sentidos e impactos da fofoca no contexto organizacional. Os resultados indicam convergência dos estudos nacionais

em torno desses eixos, ainda que de forma não sistematizada. Essa convergência permite identificar três dimensões estruturantes do constructo: a dimensão comunicacional, relacionada à natureza da mensagem; a dimensão relacional, associada à estrutura de interação entre os atores; e a dimensão funcional, referente aos efeitos e finalidades da fofoca.

A dimensão comunicacional evidencia, nos estudos analisados, a preocupação dos estudos em diferenciar a fofoca de outros fenômenos informacionais, reforçando sua especificidade conceitual (lasbeck, 2005; Bueno, 2012; Gouveia et al., 2011; Dores Cruz et al., 2021). A dimensão relacional manifesta-se na recorrência da estrutura triádica proposta por Ellwardt (2011), indicando que a presença de um terceiro ausente é elemento central na definição do fenômeno (Perez, 2010; Muniz, 2017). Já a dimensão funcional emerge na análise dos impactos da fofoca, que variam entre efeitos positivos, como coesão social, e negativos, como sofrimento e deterioração das relações de trabalho.

Estudos recentes demonstram que a fofoca organizacional produz efeitos ambivalentes, gerando resultados funcionais e disfuncionais. Gao, Shaheen e Bari (2024) apontam que a fofoca negativa pode aumentar a ansiedade dos colaboradores e reduzir comportamentos proativos, impactando o desempenho organizacional. Por outro lado, a circulação de informações informais pode contribuir para regulação social, monitoramento comportamental e reforço de normas coletivas. Essa ambivalência reforça a necessidade de analisar a fofoca organizacional a partir de suas múltiplas funções e consequências no ambiente de trabalho.

Dessa forma, há coerência entre os eixos empíricos identificados e o modelo teórico adotado, indicando que, mesmo diante de uma produção ainda incipiente, os estudos nacionais apresentam elementos que contribuem para a consolidação da fofoca organizacional como um constructo analítico estruturado e multidimensional.

Definidos os objetivos da análise de conteúdo, procedeu-se à exploração e categorização dos trabalhos científicos. A primeira categoria avaliou a distinção entre fofoca e boato, bem como outros conceitos correlatos, como rumor. Os resultados encontram-se no Quadro 4.

A análise do quadro indica que o conceito de fofoca como comunicação sobre terceiro ausente não é consensual na literatura nacional. Alguns estudos a reconhecem como um constructo independente, enquanto outros a associam a fenômenos mais amplos, como boatos, rumores ou comunicação informal, evidenciando a ausência de delimitação conceitual consolidada.

Essa heterogeneidade pode ser compreendida à luz da literatura clássica sobre comunicação informal. DiFonzo e Bordia (2007) destacam que rumor, boato e fofoca são fenômenos inter-relacionados, porém distintos: o rumor envolve circulação de informações ambíguas, enquanto a fofoca assume caráter particularizado, centrado em indivíduos. Assim, a ausência de distinção em parte dos estudos indica limitação teórica persistente na produção nacional.

Quadro 4 – Independência do Conceito “Fofoca” – Dimensão Comunicacional

Título do Artigo	Independência do Conceito “Fofoca” de outros conceitos
Espaços comunicativos do imaginário: fofocas e boatos no cenário organizacional	Inconclusivo - o texto cita o uso das fofocas, dos boatos, dos rumores, dos fuxicos e disse-que-disse, porém, sem defini-los, não trazendo a diferença entre eles.
Impacto da fofoca organizacional negativa na intenção de turnover e produtividade do colaborador: o papel mediador da fobia do local de trabalho	Independente – O texto trata a fofoca como um constructo independente de outros conceitos, sendo compreendida como uma experiência subjetiva e individual.
A fofoca como fonte de sofrimento na vida organizacional: um estudo com base na psicodinâmica do trabalho	Independente – O texto traz a distinção entre fofoca e rumor, indicando que rumores envolvem ambiguidade, mas se tornam fofoca quando se individualizam e atingem um sujeito específico.
Comunicação organizacional informal: boatos e fofocas nas mídias digitais	Dependente – O texto afirma que existem diferentes modalidades para designar o boato, incluindo termos como rádio-peão, informação inverídica, disse-me-disse e fofoca.
A Rádio-peão no ar: um estudo sobre a comunicação informal e a comunicação formal face a face no ambiente organizacional	Independente e Dependente – O texto sugere que não há distinção clara entre boato e fofoca, sendo o boato mais abrangente, podendo incluir rumor e fofoca; já entre rumor e fofoca há diferenciação, sendo a fofoca associada a conteúdos sobre indivíduos.
Escala de atitude frente à fofoca: evidências de validade e confiabilidade	Inconclusivo – O texto apresenta apenas o conceito de fofoca, sem estabelecer relação com outros constructos.
Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados à inveja, mentira, fofocas e assédio moral	Dependente – A fofoca é tratada como um comportamento associado a práticas antiéticas, não sendo conceituada de forma independente, mas integrada a um conjunto mais amplo de fenômenos organizacionais.

Fonte: Dados da pesquisa.

Por outro lado, estudos que reconhecem a fofoca como um constructo independente apresentam maior alinhamento com abordagens contemporâneas,

como as de Kurland e Pelled (2000), que a definem como uma comunicação informal e avaliativa sobre indivíduo ausente. Essa definição reforça a especificidade do fenômeno e contribui para sua delimitação conceitual no campo organizacional.

A presença de estudos classificados como “dependentes” ou “inconclusivos” evidencia que a fofoca ainda é tratada como um fenômeno secundário, associada a outras dinâmicas organizacionais, como comportamentos antiéticos ou comunicação informal. O estudo sobre comportamento antiéticos, por exemplo, insere a fofoca no contexto de práticas desviantes, reforçando sua associação a fatores estruturais como pressão, competitividade e insegurança no trabalho.

A análise desta categoria indica que a dimensão comunicacional da fofoca organizacional permanece em processo de consolidação teórica, marcada por ambiguidades conceituais e abordagens heterogêneas. Esse resultado reforça a necessidade de maior aprofundamento teórico e empírico, oportunizando sua delimitação como constructo autônomo no campo dos estudos organizacionais.

Definidos os critérios de análise, procedeu-se à categorização dos estudos quanto à particularização do conceito de fofoca, compreendida como comunicação direcionada a um indivíduo ausente. O Quadro 4 apresenta os resultados dessa categorização. A análise do Quadro 5 indica que, embora exista variação na abordagem conceitual, predomina na literatura nacional a compreensão da fofoca como fenômeno particularizado, associado à comunicação sobre um terceiro ausente. Essa característica evidencia a centralidade da dimensão relacional na definição do constructo, aproximando-se do modelo de Ellwardt (2011), no qual a fofoca se estrutura a partir de uma interação triádica entre emissor, receptor e alvo.

Quadro 5 – Particularização do Conceito Fofoca – Dimensão Relacional

Título	Particularização do conceito: Falar na ausência de um terceiro
Espaços comunicativos do imaginário: fofocas e boatos no cenário organizacional	Inconclusivo - o texto não apresenta definição clara de fofoca que permita identificar a presença de um terceiro ausente.
Impacto da fofoca organizacional negativa na intenção de turnover e produtividade do colaborador: o papel mediador da fobia do local de trabalho	Particular - O estudo trata a fofoca como experiência subjetiva e individual, analisada a partir da perspectiva do indivíduo afetado.
A fofoca como fonte de sofrimento na vida organizacional: um estudo com base na psicodinâmica do trabalho	Particular - O texto explicita a dinâmica da fofoca envolvendo pelo menos três agentes (emissor, receptor e alvo), conforme Ellwardt (2011).

Comunicação organizacional informal: boatos e fofocas nas mídias digitais	Geral – A fofoca é tratada como parte de um conjunto mais amplo de boatos, sem delimitação clara do terceiro ausente.
A Rádio-peão no ar: um estudo sobre a comunicação informal e a comunicação formal face a face no ambiente organizacional	Particular – As fofocas são compreendidas como afirmações sobre indivíduos, frequentemente com conteúdo avaliativo ou negativo.
Escala de atitude frente à fofoca: evidências de validade e confiabilidade	Particular - O estudo associa a fofoca a conteúdos avaliativos sobre terceiros, especialmente de natureza negativa.
Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados à inveja, mentira, fofocas e assédio moral	Particular – A fofoca aparece vinculada a relatos interpessoais envolvendo terceiros, sendo mobilizada em narrativas sobre comportamentos e julgamentos no ambiente organizacional.

Fonte: Dados da pesquisa.

Essa configuração encontra respaldo em Kurland e Pelled (2000), que definem a fofoca como uma comunicação informal e avaliativa direcionada a ausentes, destacando seu papel na construção e manutenção das relações sociais no ambiente organizacional. Nesse sentido, a presença do “terceiro ausente” não apenas caracteriza o fenômeno, mas o diferencia de outras formas de comunicação informal.

Pesquisas recentes indicam que a fofoca organizacional constitui um canal relevante de processamento de informações sociais, influenciando a interpretação de comportamentos e a tomada de decisão. Liu et al. (2024) demonstram que a fofoca positiva e negativa funciona como mecanismo informal de compartilhamento de informações, afetando o engajamento e a percepção do ambiente organizacional. Os autores ressaltam que o conteúdo avaliativo desempenha papel central na construção de interpretações coletivas, reforçando sua natureza comunicacional e função de mediação simbólica (Han, 2021; Himmetoglu et al., 2020; Tan, 2020)

Os estudos classificados como “particulares” evidenciam essa estrutura ao abordarem a fofoca como uma prática relacional entre sujeitos específicos, seja pela experiência do indivíduo alvo, seja pela explicitação das interações. Em alguns casos, essa estrutura aparece de forma implícita, especialmente em pesquisas sobre efeitos como sofrimento, percepção de injustiça ou desempenho organizacional, mantendo-se a referência a terceiros. Por outro lado, estudos “gerais” ou “inconclusivos” diluem a especificidade do fenômeno ao associá-lo a práticas mais amplas, como boatos e rumores, indicando menor precisão conceitual e reforçando dificuldades na delimitação do constructo.

De modo geral, observa-se que, mesmo sem definição explícita, a operacionalização empírica frequentemente pressupõe a existência de um terceiro ausente, sugerindo entendimento implícito compartilhado acerca de sua natureza relacional. Dessa forma, a dimensão relacional apresenta maior convergência entre os estudos em comparação à dimensão comunicacional. A recorrência da estrutura triádica indica que, apesar das lacunas conceituais, há elementos consistentes que sustentam a compreensão da fofoca organizacional como um fenômeno relacional estruturado, favorecendo sua consolidação enquanto constructo analítico.

O Quadro 5 apresenta o sentido atribuído pelos autores à fofoca no contexto organizacional, permitindo analisar sua percepção negativa ou positiva, correspondente à dimensão funcional.

A análise do Quadro 6 evidencia que a literatura nacional tende a atribuir sentido predominantemente negativo à fofoca organizacional, associando-a à deterioração das relações interpessoais, sofrimento psicológico, redução da confiança e impactos no desempenho. Essa predominância sugere que o fenômeno é frequentemente abordado por suas consequências disfuncionais, especialmente em contextos de tensão, competitividade e instabilidade.

Quadro 6 – Impacto Negativo ou Positivo do Conceito Fofoca – Dimensão Funcional

Título	Sentido Negativo ou Positivo do Conceito Fofoca
Espaços comunicativos do imaginário: fofocas e boatos no cenário organizacional	Inconclusivo - O texto sugere que a fofoca é uma forma interativa e descompromissada, que pode gerar incertezas, mas também prazer nas interações sociais.
Impacto da fofoca organizacional negativa na intenção de turnover e produtividade do colaborador: o papel mediador da fobia do local de trabalho	Negativo - Embora reconheça possíveis aspectos colaborativos, o estudo enfatiza os impactos negativos da fofoca sobre turnover e produtividade.
A fofoca como fonte de sofrimento na vida organizacional: um estudo com base na psicodinâmica do trabalho	Negativo - O estudo analisa a fofoca como potencial fonte de sofrimento, destacando seus efeitos sobre a saúde psicológica, social e física dos indivíduos.
Comunicação organizacional informal: boatos e fofocas nas mídias digitais	Negativo – O texto aponta que boatos e fofocas, quando não administrados, podem comprometer a confiança e as relações no ambiente organizacional.
A Rádio-peão no ar: um estudo sobre a comunicação informal e a comunicação formal face a face no ambiente organizacional	Negativo - As fofocas são associadas a conteúdos maldosos, ainda que o foco do estudo esteja mais voltado à dinâmica entre comunicação formal e informal.
Escala de atitude frente à fofoca: evidências de validade e confiabilidade	Positivo - A fofoca é compreendida como forma de comunicação e aprendizagem social, contribuindo para a coesão e compartilhamento de informações.

Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados à inveja, mentira, fofocas e assédio moral	Negativo – A fofoca é associada a comportamentos antiéticos e relacionada a contextos de insegurança, pressão e competitividade no ambiente organizacional.
--	---

Fonte: Dados da pesquisa.

Essa perspectiva encontra respaldo em estudos que analisam a fofoca sob a ótica do sofrimento no trabalho e de comportamentos organizacionais disfuncionais. No entanto, alguns estudos reconhecem efeitos positivos, ainda que menos explorados, ao destacar seu papel na aprendizagem social, na circulação de informações e no fortalecimento de vínculos.

Essa ambivalência é discutida na literatura internacional por Beersma e Van Kleef (2012), que apontam que a fofoca pode cumprir funções como regulação de normas, coesão grupal e compartilhamento de informações. De forma convergente, Dores Cruz et al. (2021) destacam que o fenômeno pode gerar efeitos construtivos e destrutivos, a depender do contexto.

Nos estudos analisados, observa-se a predominância da ênfase em efeitos negativos, enquanto os aspectos positivos aparecem de forma pontual. Essa assimetria pode estar relacionada ao enfoque das pesquisas, muitas vezes orientadas à análise de problemas organizacionais, como sofrimento, conflitos e comportamentos antiéticos.

O estudo de Muniz (2017), ao investigar a fofoca sob a psicodinâmica do trabalho, evidencia sua relação com o sofrimento patogênico, indicando que o fenômeno pode intensificar efeitos adversos do contexto organizacional. Os resultados apontam que a fofoca atua como potencializadora do sofrimento, especialmente em ambientes de rigidez, pressão e insegurança.

Os achados indicam que a dimensão funcional da fofoca organizacional é marcada por ambivalência, embora com predominância de interpretações negativas na literatura nacional. Essa característica reforça a necessidade de abordagens que considerem simultaneamente efeitos disfuncionais e funções sociais. Assim, embora frequentemente associada a impactos negativos, sua compreensão demanda abordagem mais ampla, que considere sua natureza multifuncional e contextual, contribuindo para análise mais consistente do constructo.

A integração das dimensões comunicacional, relacional e funcional permite compreensão mais abrangente da fofoca organizacional. A dimensão comunicacional evidencia dificuldades de delimitação conceitual, com aproximações entre fofoca, rumor e boato. A relacional apresenta maior convergência, destacando a estrutura triádica entre emissor, receptor e terceiro ausente. Já a funcional revela sua ambivalência, associada tanto a efeitos negativos quanto a mecanismos de aprendizagem social e coesão grupal.

Em conjunto, essas dimensões indicam que a fofoca organizacional não pode ser compreendida de forma unidimensional, mas como constructo multifacetado, cuja interpretação depende do contexto e das lentes teóricas adotadas. Essa articulação reforça a consistência entre achados empíricos e referencial teórico, contribuindo para a consolidação da fofoca organizacional como objeto relevante e ainda em amadurecimento nos estudos organizacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi levantar, na literatura nacional, a produção sobre a fofoca organizacional, analisando como esse constructo é tratado nos estudos organizacionais. Os resultados evidenciam baixa produção científica, com apenas seis publicações ao longo de aproximadamente duas décadas, revelando a incipiência do campo e a necessidade de maior aprofundamento teórico e empírico no Brasil.

A análise de conteúdo indicou que, embora o constructo apresente definições mais delimitadas, especialmente em Kurland e Pelled (2000) e Ellwardt (2011), sua utilização ainda ocorre de forma imprecisa em parte dos estudos, sendo frequentemente associada a boatos, rumores ou comunicação informal. Essa imprecisão compromete sua delimitação, uma vez que a fofoca se caracteriza como comunicação sobre um terceiro ausente, distinguindo-se de formas mais generalistas de circulação de informação.

A análise identificou três dimensões analíticas: a comunicacional, marcada pela ausência de consenso conceitual; a relacional, com maior convergência ao evidenciar a estrutura triádica da fofoca; e a funcional, que revela a ambivalência do fenômeno, associada tanto a efeitos negativos (como sofrimento, conflitos e deterioração das

relações) quanto a mecanismos de aprendizagem social e fortalecimento de vínculos. Esses achados reforçam que a fofoca organizacional deve ser compreendida como constructo multifacetado, depende do contexto e das lentes teóricas adotadas.

Quanto aos impactos da fofoca, observa-se predominância de abordagens que enfatizam efeitos negativos, embora parte da literatura reconheça sua função social, especialmente na construção de laços e circulação de informações. Essa ambivalência já havia sido apontada por Michelson et al. (2010), ao destacarem múltiplos resultados e desafios relacionadas à definição, às abordagens metodológicas e às implicações éticas do fenômeno. Os autores também sugerem uma perspectiva processual, na qual a fofoca emerge, desaparece e reaparece conforme dinâmicas relacionais. A produção científica recente tem ampliado a compreensão da fofoca organizacional ao reconhecê-la como fenômeno social complexo e multifacetado. Revisões contemporâneas indicam que envolve dimensões cognitivas, emocionais e comportamentais, influenciando indivíduos, grupos e organizações de maneira simultânea. Nesse sentido, a literatura sugere que a fofoca deve ser analisada não apenas como comunicação informal, mas como mecanismo de construção de reputações, controle social e coordenação relacional.

Apesar das contribuições, o estudo apresenta limitações. A primeira refere-se à delimitação das bases de dados, que podem não abranger a totalidade da produção nacional, especialmente em periódicos não indexados ou com classificação específica no sistema Qualis. A segunda diz respeito à natureza qualitativa da pesquisa, que, embora adequada à análise de conteúdo, não permite mensurar os efeitos da fofoca em variáveis organizacionais específicas.

A partir dos resultados, sugere-se uma agenda de pesquisa em diferentes frentes. Em primeiro lugar, recomenda-se o desenvolvimento de estudos quantitativos que examinem os impactos da fofoca sobre clima organizacional, confiança interpessoal, desempenho e intenção de turnover, contribuindo para mensuração e ampliação do fenômeno. Em segundo lugar, propõe-se a realização de pesquisas qualitativas interpretativas, como estudos de caso e etnografias organizacionais, que permitam compreender como a fofoca emerge nas interações cotidianas de trabalho, considerando aspectos culturais, simbólicos e relacionais.

Outra frente refere-se à análise da fofoca em ambientes digitais organizacionais, especialmente em contextos de trabalho remoto e uso de ferramentas de comunicação instantânea. Esses espaços podem modificar a dinâmica relacional do fenômeno, ampliando sua disseminação e impactos. Recomenda-se ainda a realização de estudos comparativos entre setores, níveis hierárquicos e culturas organizacionais, visando compreender sua manifestação em diferentes contextos. Sugere-se também a construção e validação de instrumentos de mensuração da fofoca organizacional, baseados nas três dimensões identificadas neste estudo (comunicacional, relacional e funcional), contribuindo para o avanço teórico e metodológico do constructo no campo dos estudos organizacionais.

Por fim, destaca-se que o estudo contribui para a sistematização da produção científica brasileira sobre fofoca organizacional, evidenciando lacunas teóricas e empíricas e oferecendo uma estrutura analítica para orientar futuras investigações. Ao propor a compreensão do fenômeno a partir de múltiplas dimensões, o artigo reforça sua relevância para os estudos organizacionais e aponta caminhos para o avanço do conhecimento na área.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BBC BRASIL. **Funcionários gastam até 13 dias por ano com fofoca no trabalho**. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/reporterbbc/story/2007/06/070601_fofoca_cg. Acesso em: 01 abr. 2026.
- BEERSMA, Bianca; VAN KLEEF, Gerben A. Why people gossip: An empirical analysis of social motives, antecedents, and consequences. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 42, n. 11, p. 2640–2670, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00956.x>
- BEGEMANN, Vanessa; LEHMANN-WILLENBROCK, Nale; STEIN, Maie. Peeling away the layers of workplace gossip: a framework, review, and future research agenda to study workplace gossip as a dynamic and complex behavior. **Merits**, v. 3, n. 2, p. 297-317, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/merits3020017>
- BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

CONDENÇAS, Alexandre José Catanho. **Impacto da fofoca organizacional negativa na intenção de turnover e produtividade do colaborador: o papel mediador da fobia do local de trabalho**. 2020. Tese (Doutorado) – Universidade, 2020.

DAFT, Richard L. **Teoria e projeto das organizações**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

DIFONZO, Nicholas. **The watercooler effect: A psychologist explores the extraordinary power of rumors**. New York: Avery, 2009.

DIFONZO, Nicholas; BORDIA, Prashant. **Rumor psychology: Social and organizational approaches**. Washington: American Psychological Association, 2007.

DORES CRUZ, Tessa D. et al. Organizational gossip: A functional perspective. **Academy of Management Annals**, v. 15, n. 2, p. 1–42, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5465/annals.2019.0197>

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2001.

ELLWARDT, Lea. **Gossip in organizations: A social network study**. Groningen: University of Groningen, 2011.

ELLWARDT, Lea; STEGLICH, Christian; WITTEK, Rafael. The co-evolution of gossip and friendship in workplace social networks. **Social Networks**, v. 34, n. 4, p. 623–633, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2012.07.002>

FLACH, Leonardo. **Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados à inveja, mentira, fofocas e assédio moral**. In: ENANPAD, 2007.

GAO, Yu; SHAHEEN, Mansoor; BARI, Muhammad Waseem. Negative workplace gossip and employee outcomes: examining anxiety and proactive behavior. **BMC Psychology**, London, v. 12, n. 1, p. 1-12, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01966-5>.

GOUVEIA, Valdiney V. et al. Escala de atitude frente à fofoca: evidências de validade e confiabilidade. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31, n. 3, p. 1–15, 2011.

GREENSLADE-YEATS, Amelia; COOPER-THOMAS, Helena; MORRISON, Rachel; CORNER, Joanne. Workplace gossip: a social network perspective on informal communication and relational outcomes. **Group & Organization Management**, Thousand Oaks, v. 48, n. 6, p. 1-28, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1177/10596011231184685>.

HAN, Bünyamin. The Sources of Organizational Gossips in Schools. In: **Education Quarterly Reviews**, Vol.4 Special Issue 1: Primary and Secondary Education, 15-24, 2021. DOI: <https://doi.org/10.31014/aior.1993.04.02.222>.

HIMMETOĞLU, B., AYDUĞ, D., & BAYRAK, C. **School Administrators' Opinions on Rumor and Gossip Network as an Informal Communication Type in Schools.** *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49(1), 45-72, 2020 DOI: <https://doi.org/10.14812/cuefd.655071>.

IASBECK, Luiz Carlos Assis. **Espaços comunicativos do imaginário: fofocas e boatos no cenário organizacional.** 2005.

KAPFERER, Jean-Noël. **Boatos: o meio de comunicação mais antigo do mundo.** Lisboa: Publicações Europa-América, 1993.

KURLAND, Nancy B.; PELLED, Lisa H. Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 2, p. 428–438, 2000. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3312928>

LEVIN, Jack; ARLUKE, Arnold. An exploratory analysis of sex differences in gossip. **Sex Roles**, v. 12, n. 3–4, p. 281–286, 1985.

LIU, Yuxin; XU, Shuang; XU, Xiaoyan. Positive and negative workplace gossip and employee engagement: the mediating role of psychological safety. **Current Psychology**, Cham, p. 1-14, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06709-8>.

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; PIETRI JUNIOR, Paul H. **Administração: conceitos e aplicações.** São Paulo: Harbra, 1998.

MUNIZ, Alexandre. **A fofoca como fonte de sofrimento na vida organizacional: um estudo com base na psicodinâmica do trabalho.** 2017. Tese (Doutorado).

PEREZ, Katia. **A rádio-peão no ar: um estudo sobre a comunicação informal e a comunicação formal face a face no ambiente organizacional.** 2010. Dissertação (Mestrado).

PIAZZA, Jared; BERING, Jesse M. Concerns about reputation via gossip promote generous allocations in an economic game. **Evolution and Human Behavior**, v. 29, n. 3, p. 172–178, 2008.

ROMAN, Artur Roberto. **Comunicação organizacional: conceitos e aplicações.** São Paulo: Atlas, 2001.

ROSNOW, Ralph L.; FINE, Gary A. **Rumor and gossip: The social psychology of hearsay.** New York: Elsevier, 1976.

SCHRÖTER, Melani. Silence and concealment in political discourse. **Journal of Language and Politics**, 2020.

SHAW, Jason D. et al. A social network perspective on workplace gossip. **Journal of Applied Psychology**, v. 96, n. 2, p. 1–12, 2011.

SMITH, Eliot R. Social relationships and gossip. In: **Handbook of social psychology**. 2014.

STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SUN, Tianjun; SCHILPZAND, Pauline; LIU, Yihao. Workplace gossip: an integrative review of its antecedents, functions, and consequences. **Journal of Organizational Behavior**, v. 44, n. 2, p. 311-334, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.2653>.

TAN, N.; YAM, K. C.; ZHANG, P.; BROWN, D. J. Are You Gossiping About Me? The Costs and Benefits of High Workplace Gossip Prevalence. In: **Journal of Business and Psychology**, vol.36, n.3, p.417-434, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/S10869-020-09683-7>.

WADDINGTON, K. Gossip and organizations: a dynamic approach to understanding contemporary organizational life. **British Journal of Management**, [s. l.], v. 14, n. 4, p. 329-337, dez. 2003. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00211>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.00211>. Acesso em: 7 abr. 2026.

WITTEK, Rafael; WIELERS, Rudi. Gossip in organizations. **Computational & Mathematical Organization Theory**, v. 4, n. 2, p. 189–204, 1998.