

Mais demissões por fofoca, bullying e preconceito

Há casos que terminam em justa causa. Redes sociais estão entre os motivos do aumento de registros, incluindo piadas de mau gosto

Eliane Proscholdt

Aparentemente inofensiva, uma fofoca no ambiente de trabalho pode resultar em demissão. No Estado, mais profissionais têm perdido o emprego por tal motivo, bem como por causa de problemas envolvendo preconceito e bullying no trabalho.

Juiz da 7ª Vara do Trabalho de Vitória e doutor em Direito, Marcelo Tolomei Teixeira explicou que falar mal do empregador, do colega, da empresa, dependendo da gravidade, pode motivar demissão do empregado por justa causa.

“Do mesmo modo, também o patrão tem de se pautar com conduta respeitosa com seus empregados, não devendo falar dos desfeitos publicamente, por exemplo”, disse o magistrado.

Marcelo Tolomei alertou sobre uma prática que tem se tornado frequente: fofoca no mundo virtual. “Devemos também lembrar da internet, dos grupos virtuais, como um ambiente aberto e propício a intrigas e mal-entendidos sobre o ambiente de trabalho”.

Ainda segundo Tolomei, casos de bullying têm sido comuns, sobretudo de apelidos, ofensas e brincadeiras sem graça, como chamar empregado de “Bob Esponja” porque o patrão deu uma esponja dizendo que ele cheirava mal.

Ele também citou outros exemplos que terminam com demissões e são questionados na Justiça, como dar um beijo na boca de uma empregada no parabéns de seu aniversário; apresentar tabela de vendas com símbolo de um cavalo pangaré para o último da lista.

“Os patrões devem orientar seus superiores a evitar conflitos, já que hoje em dia é comum o pedido de danos morais por tais fatos”.

O advogado trabalhista Felipe Loureiro disse que viu vários casos de fofoca no ambiente de trabalho, mas ele alertou que não é qualquer comentário que resulta em demissão. “Eu já atuei em um caso em que um funcionário de uma grande empresa foi demitido por justa causa. Não posso comentar o caso, pois teve muita repercussão entre os colaboradores e na empresa”.

Já advogada trabalhista empresarial Sílvia Vargas falou sobre um caso em que a empresa foi condenada a pagar danos morais a um trabalhador que foi discriminado um colega de trabalho com ofensas racistas e de gênero. “Neste caso específico, a empresa foi condenada a pagar R\$ 60 mil de indenização porque não tomou providência alguma, não puniu o agressor”.



“O EMPREGADOR DEVE ESTAR ATENTO PARA MANTER O AMBIENTE SADIO, REPREENDER QUEM FAZ COISA ERRADA”

Marcelo Tolomei, juiz do Trabalho e doutor em Direito

SAIBA MAIS

Boatos prejudicam reputação de colegas

Preconceito

> ATOS NO TRABALHO podem configurar discriminação, proibida pela Constituição e por leis infraconstitucionais. Nesses casos, a empresa pode ser responsabilizada civil e administrativamente, especialmente se houver omissão diante de condutas discriminatórias praticadas por colegas ou superiores.

Fofoca

> BOATO ou rumor sobre um colega pode prejudicar a reputação e gerar conflitos no ambiente de trabalho, reduzindo a motivação, aumentando o estresse e tornando o ambiente tóxico.

> A FOFOCA distrai os funcionários, compromete a eficiência e qualidade do trabalho, além de afetar negativamente a imagem de indivíduos e da empresa, prejudicando relações.

> QUANDO ENVOLVE acusações falsas ou difamatórias, a fofoca pode configurar calúnia, difamação ou injúria.

> SE PERSISTENTE e grave, pode resultar em demissão por justa causa, especialmente se houver intenção de prejudicar colegas.

Bullying

> O BULLYING no trabalho, conhecido como assédio moral, envolve práticas repetidas de humilhação, constrangimento, isolamento ou ridicularização, geralmente cometidas por superiores ou colegas, segundo a advogada Nayara Garajau de Mello.

> EXISTEM várias formas de assédio moral, como o vertical descendente, em que o superior abusa do subordinado com humilhações e ameaças, e o vertical ascendente, quando um grupo de subordinados assedia um superior por meio de boicotes, desrespeito ou atitudes desestabilizadoras.

Provas

> OS ADVOGADOS Adriesley Esteves de Assis e Luiz Augusto Bellini destacam

a importância das provas nesses casos. Assis ressalta que testemunhos e mensagens em redes sociais podem ser decisivos, já que os acusados costumam negar as condutas. Bellini observa que, por falta de provas e para preservar o ambiente, empregadores muitas vezes optam pela demissão sem justa causa.

Alguns casos

RELACIONAMENTO

> UMA AUXILIAR administrativo demitida por justa causa após espalhar boatos sobre um suposto caso extracnjugal do chefe teve pedido de reversão da demissão negado pela Justiça, assim como o direito às verbas rescisórias e ao seguro-desemprego.

OFENSA

A 1ª Turma do TRT-ES manteve a condenação de uma clínica odontológica da Grande Vitória ao pagamento de indenização por dano moral a uma operadora de telemarketing vítima de humilhações e perseguições por parte da chefe, que a ofendia com termos como “macumbeira” e “fedorenta” diante dos colegas.

OBESIDADE

> A 3ª TURMA do TRT-ES negou o pedido de uma gari que alegava ter sido demitida de forma discriminatória em razão da obesidade grau III. A Justiça concluiu que a dispensa foi legítima e sem caráter discriminatório, sendo um direito da empresa encerrar o contrato.



“A legislação trabalhista admite diferentes níveis de penalidades disciplinares”

Patrícia Pena da Motta Leal, advogada

OPINIÕES

FOTOS: DIVULGAÇÃO



“As empresas têm o direito de fazer investigações internas como forma de prevenir essas ocorrências e aplicar sanções justas”

Sílvia Vargas, advogada trabalhista empresarial



“Uma empresa pagou R\$ 10 mil devido ao tratamento desrespeitoso do encarregado com seu subordinado”

Adriesley Esteves de Assis, advogado

ANÁLISE

Neidy Christo, presidente da ABRH-ES



“O comportamento é um cartão de visita”

“No mundo corporativo, comportamentos como preconceito, fofoca e bullying não apenas comprometem o clima organizacional, mas também impactam diretamente a saúde mental, a produtividade e a reputação da empresa.

É essencial que empregadores invistam em uma cultura de respeito, diversidade e diálogo, com regras claras de convivência e canais seguros de denúncia. Já os empregados devem adotar postura ética, empática e responsável, no ambiente de trabalho e nas redes sociais, que hoje são extensões da imagem profissional.

Atitudes como escuta ativa, feedback respeitoso e não compactuar com comentários ofensivos ajudam a construir ambientes mais saudáveis.

Prevenção passa por educação contínua, liderança humanizada e comprometimento com valores que promovam segurança psicológica. O comportamento é um cartão de visita e precisa refletir os princípios que sustentam relações saudáveis e produtivas”.