



Na Mídia

29/08/2022 | [Uol Economia](#)

Posso ser demitido por falar minha opinião política no trabalho?

Giuliana Saringer



Demitir por opinião política pode ser considerado discriminação, dizem especialistas

Imagem: Adailton Damasceno/Futura Press/Estadão Conteúdo

Com a aproximação das eleições, é normal que as pessoas falem mais sobre suas opiniões políticas no dia a dia, inclusive no ambiente de trabalho — comentar debates que tenham acontecido, entrevistas ou até mesmo aparições públicas dos candidatos. Mas falar sobre o assunto no ambiente profissional pode ser motivo para demissão?

O advogado Renato Canizares, sócio da área trabalhista do escritório Demarest, diz que a lei não permite que uma empresa demita um funcionário por opiniões políticas e que isso é considerado discriminação — porque fere o direito à liberdade de expressão garantido pela Constituição Federal

A grande dificuldade é comprovar que a demissão foi motivada por questões políticas, já que as empresas não costumam dizer ao funcionário que este é o motivo da dispensa.

Paulo Sardinha, presidente da ABRH Brasil (Associação Brasileira de Recursos Humanos), afirma que a discussão política é um exercício para a cidadania e, por isso, não deveria ser motivo para demissão. Para ele, nada que é feito com equilíbrio costuma comprometer o emprego do profissional.

O que fazer se for demitido por opinião política? Ursula Cohim Mauro, advogada trabalhista e sócia do escritório Orizzo Marques Advogados, diz que quem é demitido por opinião política pode entrar na Justiça para receber uma indenização e até para voltar ao emprego antigo, se quiser.

A orientação dos especialistas ouvidos pelo UOL é buscar a ajuda de um advogado para entender o que dá para ser feito em cada caso. O que serve como prova na Justiça? Não existe uma receita de bolo, segundo os advogados.

Cada caso é avaliado pelo juiz e depende das provas que a pessoa conseguir mostrar à Justiça.

Os advogados dizem que documentos, conversas gravadas, prints ou testemunhas podem servir como provas. Se a discriminação for comprovada, a pessoa pode receber indenização por danos morais.

Em que situações a demissão por política pode acontecer? Se a opinião política da pessoa estiver interferindo no trabalho ou no dia a dia do profissional. Sardinha diz que alguns exemplos são se o profissional exagerar no assunto, adotar um discurso de ódio ou tentar convencer os colegas em que candidato votar, por exemplo.

A questão é que neste caso a pessoa não seria demitida pelas suas opiniões, mas sim porque suas atitudes estão atrapalhando o dia a dia profissional. Neste caso poderia até caber demissão por justa causa.

Para ser demitido por justa causa, o profissional precisa descumprir alguma das regras previstas na CLT, como ser indisciplinado no trabalho, agir de má-fé ou cometer roubos e furtos.

Já a demissão sem justa causa, como o próprio nome diz, não precisa de um motivo. A diferença é que a demissão sem justa causa tem alguns pagamentos indenizatórios a mais do que com justa causa.

Apesar de a demissão ser uma possibilidade, ela é a medida mais extrema que uma empresa pode adotar. Canizares diz que a pessoa que está causando problemas pode levar uma advertência da empresa em um primeiro momento e que a demissão seria a solução caso conversas anteriores não tenham funcionado.

Posso falar de política nas redes sociais? Sim, mas Canizares diz que a empresa pode pedir para que o funcionário não vincule o nome da companhia nos posts. Cada um pode falar o que quiser, desde que não vincule a opinião individual à empresa, diz Canizares.

Política em processos seletivos

Sardinha diz que perguntar a opinião política não é pertinente nos processos seletivos, porque não tem ligação com o desempenho da função. As perguntas feitas durante os processos seletivos devem ser para avaliar as capacidades do profissional de exercer a vaga para qual ele está se candidatando.

É de se estranhar que um RH pergunte isso, mas estamos percebendo uma polarização grande, o que desequilibra algumas coisas. Paulo Sardinha, presidente da ABRH Brasil.

E se a opinião interferir no trabalho? Neste caso, a pergunta pode ser feita, mas só em situações muito específicas. Mauro diz que isso pode ser relevante a um profissional que vá trabalhar na campanha de algum candidato, por exemplo.

Segundo ela, perguntas sobre a vida particular do profissional —como opinião política, orientação sexual ou religião— não deveriam ser feitas em nenhum processo seletivo. Os recrutadores devem sempre focar nas perguntas que vão determinar as habilidades do trabalhador para exercer o cargo, caso seja aprovado.

A advogada afirma que as perguntas pessoais só devem ser feitas se tiverem alguma relação com o futuro desempenho da pessoa na vaga.

A pessoa pode entrar com um processo na Justiça contra a empresa caso participe de um processo seletivo e se sinta discriminada de alguma forma.

