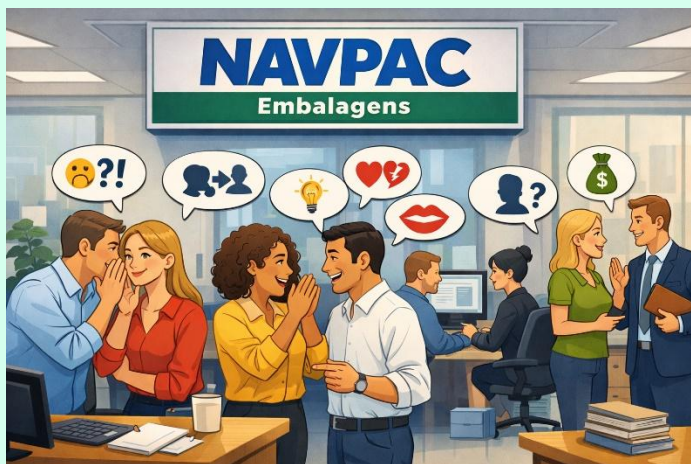


Quantas fofocas você ouve em um dia no trabalho?

Por Leticia Ravanhani Ribeiro e Sibelly Resch



Fonte: Elaborado no ChatGPT

Você já parou para pensar quantas fofocas circulam diariamente no seu ambiente de trabalho?

Comentários sobre colegas, especulações sobre decisões da liderança ou conversas “de corredor” fazem parte da rotina das empresas. Embora pareça algo comum e até inofensivo, pesquisas mostram que a fofoca pode prejudicar o clima organizacional, as relações interpessoais e o desempenho das equipes.

Mas afinal, o que é fofoca?

É a troca de informações sobre alguém que não está presente na conversa.



Fonte: Elaborado no ChatGPT

A fofoca sempre envolve três papéis:

- quem fala,
- quem escuta,
- e quem é o alvo do comentário.

No ambiente organizacional, a fofoca surge principalmente quando há falta de informação clara, mudanças mal comunicadas ou conflitos não resolvidos. Nesses contextos, as pessoas recorrem à comunicação informal para tentar entender o que está acontecendo.

Toda fofoca é ruim?

Não. A ciência mostra que a fofoca pode ter diferentes tipos, dependendo do conteúdo:



Fonte: Elaborado no ChatGPT

Fofoca positiva: ocorre quando alguém compartilha elogios ou reconhecimentos. Pode fortalecer vínculos e reforçar comportamentos positivos.

Fofoca neutra: envolve informações factuais, como mudanças internas ou acontecimentos recentes, ajudando as pessoas a entender melhor o contexto da empresa.

Fofoca negativa: envolve críticas, boatos ou comentários que prejudicam a imagem de alguém. Está associada a conflitos, insegurança e tensão no trabalho.

O impacto da fofoca **depende do conteúdo, da intenção e do contexto.**

Como a fofoca afeta o ambiente de trabalho?

Ambientes com alta circulação de fofoca negativa tendem a apresentar:

- queda da confiança entre colegas;
- formação de “panelinhas”;
- conflitos interpessoais;
- piora do clima organizacional;
- aumento da rotatividade de funcionários.

Por outro lado, a fofoca também pode funcionar como um sinal de alerta, indicando problemas de comunicação, liderança ou gestão de conflitos.



Fonte: Elaborado no ChatGPT

O que a ciência diz sobre gestão e fofoca?

Pesquisas indicam que tentar eliminar totalmente a fofoca é irrealista. O caminho mais eficaz é compreender e gerenciar esse fenômeno.

A Gestão de Pessoas e as lideranças têm papel fundamental ao:

- promover comunicação clara e transparente;
- reduzir boatos e incertezas;
- criar espaços de diálogo;
- promover reflexões sobre os impactos de fofocas negativas nas pessoas, no clima organizacional e no desempenho da empresa.
- intervir precocemente em conflitos.

Líderes que se comunicam bem e dão *feedbacks* claros ajudam a reduzir a circulação de fofoca negativa.



Ignorar a fofoca não faz com que ela desapareça.

O que as empresas podem fazer, na prática, para lidar com a fofoca?

Quando a fofoca é ignorada ela tende a se espalhar em ambientes com silêncio, medo e falta de diálogo. Por isso, o foco da gestão não deve ser “proibir a fofoca”, mas criar condições para que ela não se torne prejudicial.

Algumas ações simples podem fazer diferença no dia a dia das empresas:

- **Dar exemplo pela liderança:** líderes precisam deixar claro, com atitudes, que comentários sobre a vida pessoal de colegas não são aceitáveis.
- **Estabelecer combinados claros:** conversar com a equipe sobre limites, respeito e consequências das fofocas negativas.
- **Criar espaços de escuta:** reuniões curtas, rodas de conversa ou canais anônimos reduzem boatos e inseguranças.
- **Trabalhar casos reais:** usar tirinhas, vídeos curtos ou dinâmicas ajuda a refletir sem expor pessoas.
- **Agir cedo:** quanto antes o conflito é tratado, menor o impacto no clima e no desempenho.

ATENÇÃO FOFOQUEIROS!

De acordo com a pesquisa de Patton e Imada (2025), quem espalha fofoca negativa também paga um preço, pois essas pessoas tendem a ser menos apreciadas e são avaliadas de forma desfavorável pelos colegas.

Referências

PATTON, B.; IMADA, H. The evaluation of negative gossipers: testing the role of group membership and social anxiety. **Cogent Psychology**, [s. l.], v. 12, n. 1, art. e2489219, 2025. DOI: 10.1080/23311908.2025.2489219.

SAIBA MAIS SOBRE O ASSUNTO

<https://repositorio.ufms.br/retrieve/72248303-8759-4d40-b334-659eb8bc7f2c/36182.pdf>

+ NGDI INFORMA

Saiba mais sobre o projeto NGDI Informa. Entre em contato por um dos nossos canais.

Endereço: Rod. MS 141 KM 02 – Naviraí-MS

Telefone: (67) 3409-3456

E-mail: ngdi.ufms@gmail.com

Acesse mais boletins

